



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PADOVA

**DIPARTIMENTO DI SCIENZE ECONOMICHE ED AZIENDALI
"M.FANNO"**

CORSO DI LAUREA TRIENNALE IN ECONOMIA

PROVA FINALE

Persone con disabilità e lavoro: come valutarne le competenze

RELATORE:

PROF. SSA Martina Gianecchini

LAUREANDA: Federica Meneghini

MATRICOLA N. 1096058

ANNO ACCADEMICO 2017/2018

Alla mia famiglia,
grazie alla quale ho imparato ad andare oltre l'apparenza,
e ad apprezzare la vera anima delle persone.

*La tendenza a giudicare gli altri è la più grande barriera
alla comunicazione e alla comprensione.
(Carl Rogers)*

INDICE

| | |
|--|----|
| INTRODUZIONE | 6 |
| CAPITOLO PRIMO: LA DISABILITÀ NELLE SUE SFACCETTATURE | 8 |
| 1. L'organizzazione Mondiale della Sanità e le sue classificazioni. | 8 |
| 2. Uno sguardo alla giurisprudenza internazionale in tema di tutela delle persone con disabilità..... | 12 |
| 3. La Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità..... | 12 |
| 4. L'intervento comunitario in tema di disabilità. | 14 |
| 5. La giurisprudenza Italiana: dai principi costituzionali alle politiche regionali. | 15 |
| 6. La disabilità in Italia: un quadro statistico del fenomeno. | 21 |
| CAPITOLO SECONDO: LA DISABILITÀ NEL MONDO LAVORATIVO | 24 |
| 1. Dal mondo giuridico alla realtà | 24 |
| 2. Le persone con disabilità: il progetto di vita e le sue figure di riferimento | 25 |
| 3. La valutazione delle competenze per una persona con disabilità | 27 |
| 4. L'inserimento lavorativo delle persone disabili in azienda: i datori di lavoro. | 29 |
| 5. Il Disability Management: chiave di volta per gestire la diversità nelle aziende | 32 |
| CAPITOLO TERZO: DISABILITÀ: IL PUNTO DI VISTA DI UN'AGENZIA PER IL LAVORO | 35 |
| CONCLUSIONI | 40 |
| BIBLIOGRAFIA | 42 |

INTRODUZIONE

Nel presente approfondimento si affronta il tema del trattamento che si riserva nella società dei nostri giorni alla disabilità. In particolare si presterà attenzione a come la disabilità viene gestita all'interno del mondo del lavoro: un ruolo fondamentale occupa la valutazione delle competenze delle persone con disabilità.

Per poter comprendere la complessità della materia, bisogna in primo luogo considerare il contesto culturale e giuridico, oltre ad avere anche un riferimento rispetto alla portata del fenomeno della disabilità. Per questo motivo nel primo capitolo si analizzerà l'evoluzione concettuale della disabilità: dal modello medico si giunge a considerare la disabilità come una condizione di svantaggio, che può colpire chiunque, determinata dall'interazione della condizione di salute con l'ambiente che ci circonda. Si passerà poi a considerare il contesto giuridico internazionale in tema di tutela delle persone con disabilità, sottolineando l'importanza che ricopre la Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità. Si procederà poi con un'analisi dell'intervento comunitario in merito alla stessa tematica. Infine si focalizza l'attenzione sulla giurisprudenza italiana ponendo al centro la tutela delle persone con disabilità nel momento dell'inserimento lavorativo. Come ultimo elemento si presenteranno dei dati rispetto al fenomeno della disabilità in Italia che permetteranno la comprensione dell'utilità della legge italiana in materia di collocamento mirato.

Nel secondo capitolo si approfondirà il tema della disabilità nel mondo del lavoro: si offre in prima analisi un confronto tra ciò che viene previsto dal mondo giuridico e ciò che invece si riscontra nella realtà; in secondo luogo viene proposta l'importanza del progetto di vita e delle sue figure di riferimento per le persone disabili. Dopo di che, in posizione centrale, si tratterà il tema della valutazione delle competenze delle stesse. Si aggiunge poi una considerazione sull'inserimento lavorativo attuale di questi individui, ponendo in luce la voce dei datori di lavoro. Infine si presenterà la strategia del Disability Management che permette alle aziende di gestire in modo efficace la diversità.

In conclusione, nell'ultimo capitolo, si offrirà un focus sull'importanza dei servizi per l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità attraverso la rielaborazione dell'intervista sottoposta alla dottoressa Laura Giovannini – Senior HR Consultant dell'agenzia per il lavoro privata Articolo 1.

CAPITOLO PRIMO

LA DISABILITÀ NELLE SUE SFACCETTATURE

1. L'organizzazione Mondiale della Sanità e le sue classificazioni.

L'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) fu istituita nel 1948, con sede a Ginevra, ed è uno degli istituti specializzati delle Nazioni Unite. Lo scopo dell'OMS è garantire il raggiungimento del più alto livello possibile di salute, inteso non solo come assenza di malattia, ma come condizione di completo benessere fisico, mentale e sociale (Treccani enciclopedia online). Uno dei compiti svolto dall'OMS, che qui approfondisco, è quello di pubblicare e aggiornare le Classificazioni Internazionali di salute e di malattia.

L'obiettivo che l'OMS si è posta è quello di ricercare un linguaggio comune internazionale per poter creare una definizione di "disabilità" che mettesse d'accordo se non tutti, almeno la maggior parte degli utenti (Borgnolo et al., 2009, p.46).

Le Classificazioni Internazionali proposte dall'OMS hanno come obiettivo principale quello di garantire la comparabilità delle informazioni riguardo la salute all'interno e tra i Paesi, tra gli utenti e tra gli addetti specializzati. Per questo motivo sono stati individuati tre criteri generali alla base delle classificazioni: la validità scientifica, la comparabilità delle informazioni e una buona applicabilità transculturale (Leonardi, 2005).

Come fanno notare diversi autori, tra cui S. Soresi, i dati in tema di disabilità che la classificazione attuale (l'ICF) permette di studiare non sono rilevabili dai precedenti manuali che si adoperavano normalmente. Specialmente coloro che sono impegnati nell'area della riabilitazione hanno sentito la necessità di utilizzare questo strumento innovativo (si vedano Buono e Zagaria, 2003, p.139).

Il primo riferimento, fornito dall'OMS, si ha in ambito di pratica diagnostica delle malattie di tipo fisico con la Classificazione Internazionale delle Malattie (ICD - *International Classification of Disease*). Successivamente è stata aggiornata diverse volte, fino a giungere alla decima revisione (classificazione ICD-10) dove è stata inserita una sezione specifica per trattare le malattie di tipo mentale (Buono e Zagaria, 2003, pp.122-123). La classificazione ICD fornisce un linguaggio comune per codificare le informazioni relative alla morbidità e mortalità in modo da disporre di dati comparabili per le statistiche e il monitoraggio epidemiologico; mentre la classificazione ICD-10 è adottata in Italia per la codifica delle cause di morte nella rilevazione ISTAT sui decessi (Ministero della salute, 2014).

Alcuni autori, tra cui Silvia Angeloni, fanno notare che nella prima classificazione sperimentata, appunto ICD-10, si applicava un modello medico; l'obiettivo era quello di rilevare la causa delle patologie, perciò la classificazione forniva i principali dettagli clinici per ogni malattia in modo da poter indicare anche una strada per le diagnosi. Tuttavia con questo modello si dava importanza alle cause delle malattie e non alle conseguenze; oltre al fatto che si ragionava in maniera isolata, caso per caso, non avendo un quadro di insieme non si riusciva di conseguenza ad allocare le risorse in modo efficiente. La sola diagnosi, che nel contesto storico passato era sufficiente per combattere le epidemie, con il tempo si è mostrata sempre più incompleta per poter avere una buona visione della malattia e delle conseguenze che questa comporta sulla vita della persona che ne è affetta (Angeloni, 2011, p.7).

Per sopperire a questi limiti applicativi, l'OMS, nel 1980, grazie alla collaborazione di tre Centri specializzati – quello Francese che si occupa di approfondire la sezione delle Menomazioni e aspetti collegati; quello Olandese a cui viene assegnato il compito di revisionare la parte relativa alle Disabilità; e infine quello Nordamericano che studia la parte sugli Handicap – propone un nuovo modello: la Classificazione Internazionale delle Menomazioni, delle Disabilità e degli Handicap (ICIDH – *International Classification of Impairments, Disabilities and Handicap*). Da questo momento in poi, inizia a svilupparsi la nuova idea che per valutare il benessere di un individuo bisogna considerare il funzionamento della persona sul piano corporeo, personale e soprattutto sociale (Leonardi, 2005). L'ICIDH, infatti, non si limita all'indagine clinica delle malattie, ma considera anche le conseguenze delle patologie; conseguenze che distingue tra menomazioni, disabilità e handicap. La relazione causale che viene individuata nell'ICIDH tra le tre conseguenze è di tipo sequenziale: la malattia porta come conseguenza la menomazione che causa la disabilità, e la disabilità causa a sua volta l'handicap (Angeloni, 2010, pp.34 - 35). Con “menomazione” si intende qui una qualsiasi perdita o anormalità di strutture o di funzioni psicologiche, fisiologiche o anatomiche (livello corporeo); mentre la “disabilità” viene identificata come qualsiasi limitazione o perdita, a seguito di una menomazione, della capacità di svolgere un'attività nel modo e nei limiti considerati normali per un essere umano (livello personale); infine per “handicap” si indica la condizione di svantaggio per un dato individuo, risultante da una menomazione o da una disabilità, che limita o impedisce l'adempimento di un ruolo normale – a seconda dell'età, del sesso e dei fattori sociali e culturali – per tale individuo (livello sociale) (WHO GENEVA, 1980, pp. 47,143,183).

Nonostante il grande sforzo compiuto per portare avanti l'innovazione del linguaggio, non era stato ancora raggiunto l'obiettivo in quanto venivano messi in risalto i deficit delle persone con

disabilità. La classificazione ICIDH ha ricevuto molte critiche a causa dell'eccessivo schematismo: infatti, una persona può essere menomata senza essere disabile (ad esempio chi è senza un dito), così come può essere disabile ma senza essere handicappata (ad esempio un cardiopatico). Inoltre, sebbene teoricamente si fosse introdotto il livello sociale nell'analisi che doveva attribuire un ruolo importante all'ambiente, operativamente (l'ICIDH è stata utilizzata solamente per studi sul campo) non venne affatto considerato, trascurando perciò il riconoscimento delle possibili barriere ambientali/sociali presenti e l'assenza di facilitatori ambientali/sociali per le persone con disabilità.

L'OMS, non soddisfatta delle critiche ricevute, decide di revisionare la classificazione per apportare i miglioramenti necessari. Come linee guida per la revisione sono stati individuati cinque principi concettuali da rispettare: l'*universalità* della disabilità – in quanto è una condizione che può interessare ogni essere umano nell'arco della vita, e non caratterizza affatto un gruppo minoritario della società; l'*ambiente* deve essere incluso come componente nella nuova classificazione; l'utilizzo di un *linguaggio neutrale* è alla base per creare una classificazione positiva dei livelli di funzionamento di un individuo; la *parità* consiste nel trattare allo stesso modo ogni tipo di disabilità, senza fare distinzione tra livello fisico e mentale; infine la novità più importante è l'attuazione del *modello biopsicosociale* che porta alla valutazione dello stato di funzionamento dell'individuo a livello fisico, personale e sociale.

A questa revisione partecipano gran parte degli Stati membri dell'OMS, a differenza delle precedenti versioni, contribuendo non in maniera isolata negli argomenti, ma cercando di consultarsi e di collaborare attraverso l'invio di feedback nelle ricerche compiute. Questa collaborazione ha portato alla presentazione della seconda versione dell'ICIDH nel 1997; dopo di che venne successivamente aggiornata con i miglioramenti proposti anche dalle associazioni di persone con disabilità entrati a far parte del network italiano.

È grazie al processo evolutivo culturale avvenuto nel tempo che ora si dispone dell'ultima classificazione, presentata e accettata dall'Assemblea Mondiale della Sanità nel 2001, con il nome di Classificazione Internazionale del Funzionamento, della Disabilità e della Salute (ICF – *International Classification Of Functioning, Disability And Health*) (Leonardi, 2005).

La classificazione ICF è ritenuta oggi uno strumento necessario, ed imprescindibile, per la comprensione e la valutazione delle diverse forme di disabilità e della salute.

L'OMS ricorda che per avere una visione completa bisogna considerare complementari le due classificazioni che illustrano il modello medico (ICD-10) e il modello biopsicosociale (ICF).

Molti studiosi sono concordi nell'affermare che l'ICF è una classificazione delle "componenti della salute" in quanto il focus è centrato, non più a studiare le conseguenze delle malattie, bensì ad individuare i *fattori fondamentali della salute e del benessere*. Più in dettaglio, la classificazione ICF propone un'analisi multiprospettica e prevede delle interdipendenze reciproche tra le componenti della salute di un individuo. In particolare lo schema è diviso in due parti: la prima riguarda il **Funzionamento** e la **Disabilità**, le cui componenti sono le *funzioni* e le *strutture corporee*, l'*attività* e la *partecipazione*; la seconda tratta i **Fattori Contestuali**, suddivisi nelle componenti dei *fattori ambientali* e dai *fattori personali*.

Nella versione breve della classificazione ICF viene descritto come funziona la classificazione: si utilizza un codice alfanumerico "a grappolo" che specifica nel primo livello – individuato da una lettera ("b" per le funzioni corporee, "s" per le strutture corporee, "d" per le attività e partecipazione, "e" per indicare i fattori ambientali) – a quale componente si riferisce e nei livelli successivi si trovano indicazioni per il capitolo di riferimento e per i gradi di estensione del funzionamento o della disabilità (OMS 2004, pp. 191-200).

È importante sottolineare che Funzionamento e Disabilità rappresentano due lati della stessa medaglia: il funzionamento descrive gli aspetti positivi della salute dell'individuo, mentre specularmente la disabilità individua le limitazioni nelle attività o le restrizioni della partecipazione. Perciò la disabilità qui sta a indicare la relazione tra la condizione di salute di una persona e i fattori contestuali che rappresentano le circostanze in cui vive la stessa (Angeloni, 2010). L'obiettivo dell'OMS è stato quindi raggiunto con la classificazione ICF: le innovazioni di linguaggio, i progressi concettuali e culturali hanno reso il tema della disabilità una priorità assoluta anche per il riconoscimento dei diritti umani delle persone con disabilità. Ovviamente c'è da dire che il contributo dell'organizzazione ancora non è concluso, in quanto si propone di aggiornare continuamente le classificazioni; infatti, nel 2007, in occasione della revisione periodica ha aggiunto alla classificazione ICF anche un adattamento per i bambini e gli adolescenti (ICF-CY).

Grazie all'ICF è concezione diffusa che la persona con disabilità, soprattutto in ambito lavorativo, non sia priva di abilità, come denota il termine "inabile", bensì disponga di abilità diverse da quelle che si possono rilevare in persone con condizioni di salute ritenute normali e standard. Inoltre, con l'introduzione del concetto di disabilità in funzione del contesto ambientale sfavorevole che circonda la persona, e non più il semplice accostamento della disabilità alla malattia, si pone attenzione non solo al grado di assistenzialismo che si offre, ma, in ottica di inclusione, si considerano anche altre variabili tra cui l'accessibilità alle strutture evitando di creare barriere architettoniche, la creazione di facilitatori da poter inserire in ambienti lavorativi e la presenza di strumenti atti a debellare qualsiasi forma di discriminazione.

2. Uno sguardo alla giurisprudenza internazionale in tema di tutela delle persone con disabilità.

Il tema dei diritti da garantire alle persone con disabilità non è sicuramente una novità nel contesto internazionale. Già dal 1975, infatti, l'ONU aveva considerato l'importanza della dignità umana delle persone disabili nella *Dichiarazione dei diritti degli handicappati*. Tuttavia bisogna considerare che ancora la strada dell'evoluzione culturale in tema di disabilità era tutta da scrivere; ne consegue un approccio che è improntato su stampo caritativo nella regolazione dei diritti. Il concetto di disabilità come problema sociale e non solo individuale si intravede con il *Programma d'azione mondiale*, approvato dall'Assemblea generale dell'ONU nel 1982, riguardante, appunto, le persone disabili. Successivamente si assiste allo sviluppo della consapevolezza della società e delle stesse persone con disabilità in relazione al diritto di partecipare in egual modo alla vita politico-sociale, attraverso l'adozione da parte dell'ONU della *Norme standard per la realizzazione delle pari opportunità dei disabili* nel 1993.

L'ultimo passo in avanti, compiuto sempre ad opera dell'ONU, si ha con la **Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità**, approvata nel 2006. Qui si può vedere come l'approccio non è più di tipo caritativo e assistenziale, bensì si fonda sul riconoscimento dei diritti fondamentali dell'uomo. L'articolo 27 della convenzione, in particolare, è centrato sul garantire eguaglianza nel diritto del lavoro e a trovare un'occupazione per le persone disabili, favorendo la loro inclusione negli ambienti lavorativi adottando sistemi idonei a garantirne l'accessibilità e vietando la discriminazione basata sulla disabilità (Colapietro, 2009 pp. 618-619).

3. La Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità.

L'influenza del lungo dibattito culturale ha avuto come risultati anche progressi politico – legislativi. In particolare, in ambito di diritto internazionale e di diritti umani c'è stata una stessa linea di intervento, promossa dall'ONU.

Questo passo è stato determinato anche dalla crescente consapevolezza delle persone con disabilità, dirette interessate di politiche discriminatorie, che hanno unito le loro voci per lottare contro tutte le organizzazioni che non permettevano loro di esprimere il loro pensiero, fino a creare un'associazione internazionale in cui le protagoniste fossero proprio le stesse: il Disabled peoples' International. Questo movimento divenuto successivamente mondiale ha alla base lo slogan: *“Niente su di Noi, senza di Noi”* coniato dal fondatore Ron Chandran-Dudley (per approfondimenti si veda Griffo G., 2016).

La Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità è stata approvata il 13 dicembre 2006 ad opera dell'Assemblea Generale dell'ONU, ed è entrata in vigore il 3 maggio 2008. Come si può vedere dal sito delle Nazioni Unite, attualmente i Paesi che hanno ratificato la Convenzione sono 177; mentre i Paesi che hanno firmato e ratificato il Protocollo opzionale alla Convenzione sono 92. La Convenzione ONU è stata firmata dall'Unione Europea nel 30 marzo 2007, stesso momento in cui la sottoscrisse anche l'Italia. Tuttavia mentre la ratifica della Convenzione per l'UE viene pubblicata nella Gazzetta Ufficiale il 23 dicembre 2010 – adesione prevista con decisione n.2010/48/CE del Consiglio del 26 novembre 2009; la ratifica per l'Italia avviene con la legge 18 del 3 maggio 2009. L'Italia, inoltre, ha ratificato anche il Protocollo opzionale.

Nella Convenzione, oltre al Preambolo – in cui si richiamano tutti i diritti già garantiti da convenzioni precedenti e si riconoscono tutte le esigenze emerse dall'incontro con le associazioni di persone con disabilità – ci sono altri 50 articoli che regolano la complessità del tema della tutela delle persone con disabilità per quel che riguarda non solo i diritti umani, ma anche la promozione di politiche atte ad accrescere la consapevolezza e a garantire l'accessibilità multidimensionale, non trascurando gli aspetti amministrativi e organizzativi per normare il monitoraggio dell'implementazione delle indicazioni della convenzione a cui i Paesi sono vincolati. In particolare si sottolinea l'importanza dell'articolo 3 che prevede non solo la piena ed effettiva partecipazione, ma anche l'inclusione nella società. Lo scopo della Convenzione si trova nell'articolo 1: si propone di operare in modo da garantire alle persone con disabilità l'uguaglianza nei diritti umani e il pieno godimento di tutte le libertà fondamentali, nonché il rispetto per la loro intrinseca dignità.

L'influenza dell'ICF si percepisce direttamente nella Convenzione: infatti, nel preambolo al punto e) viene riconosciuto dall'ONU che *“la disabilità è un concetto in evoluzione e che la disabilità è il risultato dell'interazione tra persone con menomazioni e barriere comportamentali e ambientali, che impediscono la loro piena ed effettiva partecipazione alla società su base di uguaglianza con gli altri”*; al punto i) viene anche riconosciuta la diversità delle persone con disabilità – l'ICF rileva che nonostante si verifichi una stessa condizione di salute per due individui, non è assolutamente scontato che abbiano le stesse disabilità, perché dipende dalle circostanze contestuali di ciascun individuo (Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, 2009).

Come sottolinea l'autore Giampiero Griffo, l'ONU nel preambolo della Convenzione riconosce che è evidente la discriminazione delle persone con disabilità e la loro esclusione in tema di pari opportunità, a causa dei pregiudizi, degli ostacoli e delle barriere che la società erige nei

loro confronti; l'obiettivo di questo atto legislativo, infatti, è quello di garantire la stessa dignità per tutti gli esseri umani (Borgnolo, 2009. p.14).

Infine il Protocollo opzionale alla Convenzione sui diritti delle persone con disabilità aggiunge 18 articoli nei quali si occupa delle procedure di appello e di indagine in presenza di infrazioni, ad opera del Comitato sui diritti delle persone con disabilità.

Il Parlamento Italiano, con la ratifica della Convenzione ha istituito l'Osservatorio nazionale sulla condizione delle persone con disabilità – rispettando così l'articolo 33 della convenzione. L'Osservatorio è un organo con funzioni consultive e di supporto tecnico-scientifico per l'elaborazione delle politiche nazionali in materia di disabilità (Checcucci, 2011).

I principali compiti che svolge – come si può cogliere dal sito ufficiale dell'organo – sono rivolti alla promozione dell'implementazione della Convenzione ONU, alla predisposizione di un piano di azione biennale per la promozione dei diritti e l'integrazione delle persone con disabilità e all'elaborazione della relazione sullo stato di attuazione delle politiche adottate in materia. Inoltre, tra i compiti che svolge, l'Osservatorio è incaricato anche di promuovere la raccolta di dati statistici e della realizzazione di studi e ricerche sul tema (art. 31 della convenzione): per supportare questo ruolo, il Ministero del lavoro ha siglato un accordo con l'Istat con cui si prevede la disponibilità ad affrontare ricerche statistiche sui temi dell'inclusione sociale delle persone con disabilità, ad aggiornare e ampliare le informazioni già presenti in rete (Chiurco, 2013 p.11).

4. L'intervento comunitario in tema di disabilità.

La strategia delle istituzioni comunitarie in materia di disabilità è più recente.

Si può iniziare considerando le modifiche apportate ai Trattati istitutivi della Comunità europea con il *Trattato di Amsterdam* firmato nel 1998, con cui le istituzioni dell'UE si prendono l'impegno di intervenire sistematicamente a supporto delle esigenze dei "portatori di handicap". L'orientamento della strategia adottata dall'UE si basa essenzialmente su due principi: quello antidiscriminatorio, tutelando le persone disabili da fenomeni di discriminazione; quello inclusivo, promuovendo politiche di inclusione attiva in tutti i momenti della vita politica e sociale, invitando a considerare le loro abilità piuttosto che i loro deficit.

Tale approccio lo si riscontra nella *Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea*, proclamata a Nizza il 7/12/2000, in cui nell'articolo 21 al primo comma sancisce il divieto di discriminazione e nell'articolo 26 assicura l'inserimento delle persone disabili nella vita della comunità (Colapietro, 2009, p. 620).

Nella stessa direzione si muove anche la direttiva del Consiglio Europeo 2000/78/CE del 27 novembre che si occupa di dare un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro. Questa direttiva è importante perché indirettamente segna il tentativo comunitario di trovare un accordo per la definizione di disabilità.

Infatti la direttiva non prevede una definizione esplicita di cosa sia la disabilità, il compito è stato svolto dalla Corte di Giustizia dell'UE in occasione della sentenza emanata in materia di applicazione della direttiva in questione: procedimento C-13/05 nella causa tra Sonia Chacón Navas e Eurest Colectividades SA (Chiurco, 2013 p.7; Cottatellucci, 2010 pp.17-18).

Il giudice di rinvio spagnolo, non avendo una definizione specifica di “Handicap” nella direttiva di cui sopra, richiede alla CGUE indicazioni su come procedere. La CGUE al punto 43 stabilisce che “[...] *In tale contesto, deve intendersi che la nozione di «handicap» va intesa come un limite che deriva, in particolare, da minorazioni fisiche, mentali o psichiche e che ostacola la partecipazione della persona considerata alla vita professionale.*” e al punto 45 aggiunge che “[...] *L'importanza accordata dal legislatore comunitario alle misure destinate ad adattare il posto di lavoro in funzione dell'handicap dimostra che esso ha previsto ipotesi in cui la partecipazione alla vita professionale è ostacolata per un lungo periodo.* [...]”.

Tuttavia bisogna tenere presente che con la ratifica della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, la Corte è obbligata ad adottare lo stesso principio di inclusione. Perciò, rendendosi conto dell'interpretazione ristretta fornita nell'occasione sopra richiamata, la CGUE nella sentenza dell'11 aprile 2013 (nelle cause riunite C-335/11 e C-337/11, HK Danmark) adatta la definizione di “handicap” in modo conforme al diritto internazionale. Infine, la CGUE riconosce nell'ambito di tutela della direttiva 2000/78/CE anche la limitazione duratura in conseguenza di una malattia, curabile o incurabile che sia, che comporta un ostacolo alla partecipazione alla vita professionale (L. Chiurco, 2013 p.7).

5. La giurisprudenza Italiana: dai principi costituzionali alle politiche regionali.

La ***Costituzione della Repubblica Italiana*** è la prima fonte in cui si possono trovare riferimenti alla tutela dei diritti fondamentali delle persone con disabilità. Nonostante non siano previsti direttamente degli articoli riguardanti esclusivamente le persone disabili, non si può negare che anche ad essi non siano riferibili i principi fondamentali. Infatti dall'articolo 2 della Costituzione si ricava il riconoscimento e la garanzia dei diritti inviolabili dell'uomo.

Considerando, in particolare, l'articolo 1 della Costituzione si evince che il **lavoro** sia il fondamento della Repubblica democratica. Interesse della trattazione è proprio quello di sottolineare il diritto e del dovere in capo alle persone con disabilità di lavorare.

Infatti, quando il legislatore afferma nell'articolo 4 che si "riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto", sono comprese anche le persone disabili. A maggior ragione quando si attribuisce il dovere di contribuire al progresso della società "secondo le proprie possibilità" rileva il fatto che non tutti gli esseri umani dispongono delle stesse condizioni.

Inoltre il legislatore, nel primo comma dell'articolo 3, garantisce anche l'uguaglianza formale a tutti i cittadini senza distinguere; introducendo, tuttavia, nell'uguaglianza sostanziale del secondo comma il compito della Repubblica per rimuovere tutti gli ostacoli che impediscono la realizzazione della persona umana e la sua effettiva partecipazione nella vita politico-sociale. Una tutela speciale forse la si può trovare nell'articolo 38: al terzo comma, infatti, si prevede che "[...] i minorati hanno diritto all'educazione e all'avviamento professionale", dove per avviamento professionale la Corte Costituzionale ha chiarito che significa l'effettivo collocamento al lavoro delle persone disabili.

Contrariamente alle contestazioni rivolte sia in materia di violazione della libertà dell'iniziativa economica privata – sancita dall'articolo 41 al primo comma – derivante dall'obbligo di assunzione di personale non richiesto, sia al fatto che il compito di provvedere al problema della disabilità in modo assistenziale non fosse del singolo ma della collettività; la Corte costituzionale ha definito, in passato, legittimo il collocamento obbligatorio sulla base delle considerazioni riportate sopra. Inoltre, la Corte ha chiarito che il vincolo imposto dalla legge non influisce nella dimensione dell'attività in quanto si tratta di riservare una parte dell'organico – considerato necessario dal datore di lavoro per intraprendere l'operatività della sua iniziativa – per assumere dei soggetti appartenenti alle categorie protette; e non si tratta neppure di sostituire il compito assistenziale della società, poiché nel momento in cui si instaura un rapporto regolare di lavoro si parla di retribuzione del datore di lavoro per una prestazione di opera.

Dopo l'analisi dei principali diritti costituzionali in tema di disabilità, bisogna considerare anche le **leggi italiane** che si riferiscono alla tutela del diritto di lavoro delle persone con disabilità. Considerando che nel panorama italiano vi è una costante evoluzione delle norme, in ragione del fatto che le condizioni socio-economiche cambiano velocemente, si prendono in esame le principali leggi che riguardano l'argomento.

La prima legge da considerare ancora attuale, e di cui si sente spesso parlare, riguarda la *Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate* numero 104 del 5 febbraio 1992. Questa è una legge importante perché considera ad ampio spettro i diritti delle persone con disabilità, ma tiene presente anche i diritti delle persone che le

assistono. In particolare, con gli articoli 17 – 18 – 19, si garantisce il diritto al lavoro alle persone con disabilità: l'articolo 17 si occupa di regolare l'aspetto della formazione professionale da garantire; l'articolo 18 prevede quali enti hanno competenza nell'integrazione lavorativa di queste persone; infine l'articolo 19 individua i soggetti aventi diritto al collocamento obbligatorio. Mentre l'articolo 33 – successivamente modificato – attribuisce particolari opportunità per garantire i diritti alle persone che assistono le persone disabili (permessi, giorni di ferie, condizioni di lavoro particolari) (per approfondire si veda Simoneschi, 2010, p.188).

La seconda legge da esaminare riguarda le *Norme per il diritto al lavoro dei disabili* che si trovano nella legge 68 del 12 marzo 1999. Recentemente questa legge ha subito una riforma di alcuni articoli (contenuta nel decreto 151 del 14 settembre 2015) in seguito alla sentenza di condanna della Corte di giustizia europea inflitta all'Italia per non aver attuato l'articolo 5 della direttiva 2000/78/CE. È stato imposto, in questa sede, ai datori di lavoro di prevedere soluzioni ragionevoli, efficaci e pratiche, applicabili a tutti i disabili (in materia si veda la causa C-312/11 del 4 luglio 2013, sez. IV). (Sola, 2017, p.66; Garofalo, 2016, pp.89-90).

La legge 68 del 1999, che rimane la fonte di riferimento per la regolamentazione della materia, prevede delle categorie di soggetti che – in relazione alla percentuale di riduzione di capacità lavorativa – hanno diritto all'inserimento lavorativo, tramite istituzione del collocamento mirato che obbliga i datori di lavoro, pubblici e privati, a riservare una quota di assunzioni – in base al numero di dipendenti che comprende l'organico aziendale, individuato nel prospetto informativo che i datori di lavoro sono tenuti ad inviare agli uffici competenti – alle persone con disabilità individuate dalla legge (Mazzotta, 2015).

L'articolo 2 stabilisce che per **collocamento mirato** si devono intendere tutti quegli interventi atti a valutare le capacità lavorative delle persone con disabilità per poterle inserire nel posto adatto; sono ricomprese tra gli interventi anche le analisi dei posti di lavoro e le soluzioni di problemi connessi all'accessibilità e alle relazioni di lavoro, nonché le forme di sostegno.

Il legislatore individua dei criteri di computo della quota di riserva che considerano “di norma” tutti i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato, prevedendo però delle categorie escluse dalla computabilità (dirigenti, contratto a tempo determinato di durata fino a sei mesi, ecc..).

Per i casi di inadempienze – omessa o ritardata presentazione del prospetto informativo, mancata assunzione e omesso o inesatto versamento dei contributi esonerativi – vengono previste pesanti sanzioni amministrative pecuniarie, integrate negli importi anche da decreti successivi (per approfondimenti si veda Rausei, 2016; Torregiani e Di Cristofaro, 2017).

Inoltre si prevede che i datori di lavoro debbano applicare un trattamento normale anche nei confronti delle persone disabili. Per tutelare questi ultimi da atteggiamenti discriminatori, viene regolato anche la materia del licenziamento. Mentre per i casi di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo vengono applicate le norme previste dai contratti collettivi; per i casi di licenziamento a seguito di peggioramento delle condizioni di salute, licenziamento per riduzione del personale o per giustificato motivo oggettivo è prevista una disciplina speciale, ed è consentito solo se non risulti scoperta la quota di riserva obbligatoria (Vallebona, 2017).

Nel decreto 151/2015 tra le linee guida che dovevano essere previste con decreti successivi, ma che ancora non sono state emanate, si prevede di creare delle reti integrate con diversi servizi al fine di promuovere l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità; allo stesso scopo si promuovono gli accordi territoriali tra gli enti interessati, e l'individuazione di buone pratiche di inclusione lavorativa. L'influenza culturale internazionale si fa sentire, infatti, si prevede una modalità di valutazione biopsicosociale della disabilità. Spicca tra i criteri l'inserimento di una nuova figura: il **responsabile dell'inserimento lavorativo** nei luoghi di lavoro che predisponga progetti personalizzati per le persone con disabilità, e provveda anche ad analizzare le caratteristiche dei posti di lavoro da assegnare a questi.

Per promuovere l'inserimento lavorativo anche delle persone con disabilità in condizione di salute più gravi è stato previsto un sistema di incentivi per i datori di lavoro, che recentemente è stato aggiornato nel decreto 151/2015.

Per avere un quadro delle modifiche apportate alla legge 68 del 1999, si può vedere lo specchietto nelle pagine seguenti, tratto dall'articolo "Laboro ergo sum. Quando il lavoro abilita l'uomo" di Silvia Angeloni e Elio Borgonovi.

Infine per la tutela della disabilità intervengono le *politiche legislative regionali* che trattano tra le diverse problematiche anche l'inserimento lavorativo delle persone disabili. Questa ulteriore legislazione è ritenuta necessaria per attuare le previsioni della legge 68/1999 in modo che siano previste delle regole pratiche idonee anche al contesto regionale. Infatti, come sostiene il professore e avvocato Domenico Garofalo, le regioni hanno più esperienza diretta consolidata in tema di integrazione delle persone con disabilità e perciò hanno potuto creare una normativa specifica che "appare dotata di un maggior grado di effettività e, quindi, più idonea a centrare l'obiettivo per il quale è stata adottata" (Colapietro, p. 629).

| Articolo modificato e tipologia di modifica | Normativa attuale | Normativa previgente |
|---|---|---|
| Art. 1 (Collocamento dei disabili) | | |
| Inserimento di alcune parole nel c. 1, lett. a). | Applicazione della L. n. 68/1999 anche ai percettori di assegno ordinario di invalidità, di cui all'art. 1, c. 1, della L. n. 222/1984. | La fattispecie non era prevista. |
| Art. 3 (Assunzioni obbligatorie. Quote di riserva) | | |
| Abrogazione del c. 2. | Obbligo di assunzione di una PcD da parte di datori di lavoro pubblici e privati, se occupano da 15 a 35 dipendenti. | L'obbligo si applicava solo in caso di nuove assunzioni. |
| Soppressione delle ultime parole del c. 3. | Obbligo di assunzione per i partiti politici, le organizzazioni sindacali e le organizzazioni non lucrative operanti nel campo della solidarietà sociale, dell'assistenza e della riabilitazione, fermo restando che la quota di riserva si computa esclusivamente con riferimento al personale tecnico-esecutivo e svolgente funzioni amministrative. | L'obbligo si applicava solo in caso di nuova assunzione. |
| Art. 4 (Criteri di computo della quota di riserva) | | |
| Inserimento del c. 3-bis. | Computo nella quota di riserva dei lavoratori, già disabili prima della costituzione del rapporto di lavoro, anche se non assunti tramite il collocamento obbligatorio, nel caso in cui abbiano una riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 60%, o minorazioni ascritte dalla I alla VI categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, o, nel caso di disabilità intellettiva e psichica, una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%. | La fattispecie non era prevista. |
| Art. 5 (Esclusioni, esoneri parziali e contributi esonerativi) | | |
| Inserimento del c. 3-bis. | Possibilità di autocertificare l'esonero totale dall'obbligo di assunzione, versando i dovuti contributi esonerativi, per i datori di lavoro privati e per gli enti pubblici economici che occupano lavoratori dipendenti impegnati in lavorazioni a rischio elevato. | L'autocertificazione non era prevista e l'esonero non era totale, ma parziale. |
| Sostituzione del c. 8-ter. | Possibilità per i datori di lavoro pubblici di assumere in una unità produttiva un numero di lavoratori con disabilità superiore a quello prescritto, portando le eccedenze a compenso del minor numero di lavoratori con disabilità assunti in altre unità produttive della medesima regione. | La compensazione a livello regionale per i datori di lavoro pubblici era ammessa solo previa autorizzazione, su loro motivata richiesta. |
| Art. 7 (Modalità delle assunzioni obbligatorie) | | |
| Sostituzione del c. 1. Inserimento del c. 1-bis. | Adempimento da parte dei datori di lavoro privati e degli enti pubblici economici degli obblighi di assunzione di cui alla L. n. 68/1999 mediante richiesta nominativa di avviamento agli uffici competenti. Nel caso di mancata assunzione secondo il meccanismo della richiesta nominativa, gli uffici competenti avviano i lavoratori secondo l'ordine di graduatoria per la qualifica richiesta. | Il meccanismo della richiesta nominativa poteva essere applicato: ➤ integralmente per i datori di lavoro aventi un numero di dipendenti compreso tra 15 e 35, nonché per i partiti politici, le organizzazioni sindacali e sociali e gli enti da essi promossi; ➤ per il 50% delle assunzioni obbligatorie per i datori di lavoro con un numero di dipendenti compreso tra 36 e 50; ➤ per il 60% delle assunzioni obbligatorie per i datori di lavoro con un numero di dipendenti superiore a 50. Al di fuori di tali fattispecie, si applicava, invece, il meccanismo della richiesta numerica, secondo l'ordine di graduatoria. |

Fonte: “Laboro ergo sum. Quando il lavoro abilita l'uomo” di S. Angeloni e E. Borgonovi (2017) in Sviluppo & Organizzazione, 274, p.61.

| Art. 8 (Elenchi e graduatorie) | | |
|--|---|---|
| Sostituzione del primo periodo del c. 1. | Possibilità per la PcD di iscriversi non necessariamente nell'apposito elenco tenuto dai servizi per il collocamento mirato nel cui ambito territoriale si trova la residenza dell'interessato, ma nell'elenco di altro servizio nel territorio dello Stato, previa cancellazione dell'interessato dall'elenco in cui era precedentemente iscritto. | La PcD doveva iscriversi nell'elenco tenuto dai servizi per il collocamento mirato nel cui ambito territoriale aveva la propria residenza. |
| Art. 9 (Richieste di avviamento) | | |
| Inserimento del c. 6-bis. | Istituzione di una Banca dati del collocamento mirato, deputata a raccogliere le informazioni concernenti i datori di lavoro pubblici e privati obbligati e i lavoratori interessati. | La fattispecie non era prevista. |
| Art. 13 (Incentivi alle assunzioni) | | |
| Sostituzione del c. 1. | Concessione ai datori di lavoro, per un periodo di 36 mesi, di: a) un incentivo nella misura del 70% della retribuzione lorda mensile, se l'assunzione a tempo indeterminato riguarda una persona con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79%, o con le minorazioni ascritte dalla I alla III categoria delle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra; b) un incentivo nella misura 35% della retribuzione lorda mensile, se l'assunzione a tempo indeterminato riguarda una persona con una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% e il 79%, o con le minorazioni ascritte dalla IV alla VI categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra. | I contributi erano pari al 60%, nella fattispecie a), e al 25% nella fattispecie b). Non era prevista alcuna durata per l'incentivo, anche se, secondo la dottrina, si doveva dedurre che l'agevolazione fosse limitata al solo primo anno del rapporto di lavoro. |
| Inserimento del c. 1-bis. | Concessione ai datori di lavoro di un incentivo nella misura del 70% della retribuzione lorda mensile nel caso di assunzione di un lavoratore con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%. L'incentivo è concesso: ➤ per un periodo di 60 mesi, nel caso di assunzione a tempo indeterminato; ➤ per l'intera durata del contratto, nel caso di assunzione a tempo determinato, purché l'assunzione riguardi un periodo non inferiore a 12 mesi. | Nella normativa previgente l'incentivo era del 60% e veniva concesso indipendentemente dalle percentuali di invalidità. Non era prevista alcuna durata per l'incentivo, anche se, secondo la dottrina, si doveva dedurre che l'agevolazione fosse limitata al solo primo anno del rapporto di lavoro. |
| Inserimento del c. 1-ter, con conseguente abrogazione del c. 8 e del c. 9. | Corresponsione al datore di lavoro dell'incentivo di cui ai commi 1 e 1-bis da parte dell'Inps mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili. | I procedimenti per la concessione dei contributi erano disciplinati dalle singole Regioni e dalle Province Autonome. La corresponsione dell'incentivo avveniva, in genere, al decorso del primo anno di lavoro della PcD. |
| Art. 14 (Fondo regionale per l'occupazione dei disabili) | | |
| Sostituzione del c. 4, lett. b). | Erogazione di contributi da parte del Fondo regionale per l'occupazione dei disabili per il rimborso forfetario parziale delle spese necessarie all'adozione di accomodamenti ragionevoli in favore dei lavoratori con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50%, incluso l'apprestamento di tecnologie di telelavoro o la rimozione delle barriere architettoniche che limitano in qualsiasi modo l'integrazione lavorativa della PcD, nonché per istituire il Responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro. | La precedente disposizione era diversamente formulata e non comprendeva il riferimento al Responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro. |

Fonte: “Laboro ergo sum. Quando il lavoro abilita l'uomo” di S. Angeloni e E. Borgonovi (2017) in Sviluppo & Organizzazione, 274, p.62.

6. La disabilità in Italia: un quadro statistico del fenomeno.

Per poter capire l'importanza delle politiche attive promosse a livello nazionale e internazionale in materia di inclusione sociale, bisogna avere dei riferimenti numerici sul fenomeno della disabilità. I dati che qui si riportano fanno riferimento all'indagine sulle *Condizioni di salute e ricorso dei servizi sanitari 2012 – 2013*, effettuata dall'ISTAT, svolta presso 22.000 famiglie.

Tavola 1: Persone con disabilità di 6 anni e più (valori assoluti in migliaia) per classe di età e sesso - Nazione Italia (Gerarchia Amministrativa) Anno 2013.

| SESSO | CLASSE DI ETÀ | | | | |
|---------|---------------|--------------|--------------|---------------|--------|
| | 6 – 14 anni | 15 – 64 anni | 65 – 74 anni | 75 anni e più | Totale |
| Maschi | 45 | 259 | 174 | 587 | 1065 |
| Femmine | 36 | 290 | 283 | 1493 | 2102 |
| Totale | 81 | 549 | 457 | 2080 | 3167 |

Fonte: Istat, Condizioni di salute e ricorso ai servizi sanitari

Le persone con disabilità dai 6 anni di età in su, in Italia, sono stimate essere circa 3,2 milioni; tra cui nella fascia d'età 15-64 anni sono circa 550 mila. Si nota che per persone con disabilità in questo caso l'Istat intende coloro che non sono in grado di svolgere le funzioni abituali, escludendo le limitazioni lievi e temporanee. Dalla tavola 1 riportata si può vedere che fino ai 54 anni d'età non c'è molta differenza di genere nel numero di persone disabili; man mano che si procede con l'età, invece, aumenta significativamente lo scostamento. Da considerare anche il peso che ha la popolazione disabile che ha più di 64 anni; l'invecchiamento rappresenta quindi una condizione di salute che interagendo con l'ambiente rileva varie forme di disabilità.

Tavola 2: Persone con disabilità di 6 anni e più (valori assoluti in migliaia) per classe di età - Italia Dettaglio ripartizione geografica (Gerarchia Amministrativa) Anno 2013.

| RIPARTIZIONI GEOGRAFICHE | CLASSI D'ETÀ | | | |
|-----------------------------|--------------|--------------|---------------|--------|
| | 6 – 64 anni | 65 – 74 anni | 75 anni e più | Totale |
| NORD-OVEST | 126 | 90 | 479 | 695 |
| NORD-EST | 90 | 81 | 385 | 556 |
| CENTRO | 113 | 79 | 433 | 625 |
| SUD | 210 | 138 | 512 | 860 |
| ISOLE | 90 | 70 | 270 | 430 |
| ITALIA | 629 | 458 | 2080 | 3167 |

Fonte: Istat, Condizioni di salute e ricorso ai servizi sanitari

Nella tavola 2 c'è il dettaglio della distribuzione geografica delle persone con disabilità: si vede che son presenti più persone con disabilità al Sud. Lo stesso peso notevole dell'invecchiamento della popolazione disabile che si aveva nella precedente tavola, si ripropone anche in questo caso – le persone con più di 74 anni son più della metà.

A proposito della condizione professionale nella tavola 3 si può vedere che le persone disabili hanno più difficoltà ad accedere al mondo del lavoro rispetto a chi non presenta disabilità: considerando l'aggregato “maschi e femmine”, infatti, si nota che tra gli **occupati** c'è uno scostamento circa del 30% nella prima fascia d'età (54,6% senza disabilità contro il 22,7% con disabilità), che aumenta al 40% nella seconda fascia (58,7% senza disabilità contro il 18% con disabilità). Inoltre, si può anche confrontare il dato delle persone con disabilità **occupate**, considerando però il genere: il trend conferma una discriminazione di genere che diventa più marcata nella seconda fascia d'età (tra i 15-44 anni: il 24,8% per i maschi contro il 20% per le femmine; tra i 45-64 anni: il 23% per i maschi contro il 14% per le femmine).

Tavola 3: Persone di 15 anni e più per presenza di disabilità, condizione professionale dichiarata, sesso e classe di età – Anno 2013 (per 100 persone con le stesse caratteristiche)

| CONDIZIONE PROFESSIONALE | 15-44 anni | | 45-64 anni | | 65 anni e più | | Totale | |
|--------------------------|------------------|----------------|------------------|----------------|------------------|----------------|------------------|----------------|
| | Senza disabilità | Con disabilità | Senza disabilità | Con disabilità | Senza disabilità | Con disabilità | Senza disabilità | Con disabilità |
| Maschi | | | | | | | | |
| Occupato | 62,7 | 24,8 | 71,2 | 23,0 | 5,3 | 0,4 | 54,3 | 6,3 |
| In cerca di occupazione | 16,6 | 20,7 | 9,1 | 5,9 | 0,9 | 0,3 | 11,0 | 3,2 |
| Casalinga-o | 0,1 | 0,6 | 0,1 | 0,0 | 0,1 | 0,1 | 0,1 | 0,1 |
| Ritirato-a dal lavoro | 0,4 | 1,5 | 17,4 | 28,7 | 92,0 | 94,8 | 24,1 | 75,2 |
| In altra condizione | 19,8 | 12,3 | 1,4 | 4,4 | 1,1 | 0,8 | 9,9 | 2,5 |
| Inabile al lavoro | 0,5 | 40,1 | 0,7 | 38,0 | 0,7 | 3,6 | 0,6 | 12,6 |
| Totale | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| Femmine | | | | | | | | |
| Occupato | 46,3 | 20,4 | 46,7 | 14 | 1,4 | 0,1 | 36,5 | 2,3 |
| In cerca di occupazione | 17,4 | 18,1 | 7,5 | 4,8 | 0,4 | 0,2 | 10,3 | 1,4 |
| Casalinga-o | 14,1 | 11,7 | 30,2 | 28,0 | 41,9 | 50,4 | 25,7 | 46,5 |
| Ritirato-a dal lavoro | 0,1 | 0,0 | 11,0 | 17,6 | 55,2 | 44,7 | 16,0 | 40,1 |
| In altra condizione | 21,6 | 22,7 | 4,0 | 12,1 | 0,5 | 0,1 | 11,0 | 2,3 |
| Inabile al lavoro | 0,4 | 27,1 | 0,7 | 23,5 | 0,5 | 4,5 | 0,5 | 7,3 |
| Totale | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| Maschi e Femmine | | | | | | | | |
| Occupato | 54,6 | 22,7 | 58,7 | 18,0 | 3,2 | 0,2 | 45,2 | 3,7 |
| In cerca di occupazione | 17,0 | 19,5 | 8,3 | 5,3 | 0,6 | 0,2 | 10,6 | 2,0 |
| Casalinga-o | 7,1 | 5,8 | 15,4 | 15,7 | 22,7 | 35,3 | 13,2 | 31,2 |
| Ritirato-a dal lavoro | 0,3 | 0,8 | 14,2 | 22,5 | 72,1 | 59,7 | 20,0 | 51,7 |
| In altra condizione | 20,7 | 17,2 | 2,7 | 8,7 | 0,8 | 0,3 | 10,5 | 2,3 |
| Inabile al lavoro | 0,4 | 34,0 | 0,7 | 29,9 | 0,6 | 4,3 | 0,5 | 9,1 |
| Totale | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Fonte: Istat, Condizioni di salute e ricorso ai servizi sanitari

Passando ora ad analizzare i dati sul collocamento mirato, bisogna tenere presente che nonostante la riforma della legge n. 68 del 1999 abbia modificato l'articolo 9 introducendo nel comma 6-bis l'istituzione della banca dati del collocamento mirato per raccogliere informazioni sugli adempimenti dei datori di lavoro pubblici e privati e sui servizi per l'impiego, come afferma Alessandra Torregiani (2018), non è tuttora stato emanato il decreto attuativo previsto a 180 giorni dall'entrata in vigore del decreto 151/2015 (previsto quindi entro il 23 marzo 2016). Ne consegue che i dati che si riportano, oltre ad essere incompleti perché dipendono dalle risposte che i servizi provinciali competenti inviano al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, si riferiscono all'elaborazione dei dati – da parte dell'ISFOL (Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori) – degli anni 2012-2013 contenuta nella *VII Relazione al Parlamento sullo stato di attuazione della legge 12 marzo 1999, n. 68*.

Considerando le categorie di datori di lavoro obbligati ad assumere persone con disabilità stabilite dalla legge, le indagini hanno rilevato che, nel 2012, le **imprese private** complessivamente erano 55.410 – con un numero maggiore per le imprese con 15-35 dipendenti e quelle di oltre 50 dipendenti – mentre nel 2013 la stima era molto più bassa, complessivamente 38.800 unità, a causa dell'elevata mancanza di risposta da parte dei servizi provinciali competenti. Mentre confrontando questi dati con i numeri delle **imprese pubbliche** obbligate, si rileva che queste ultime erano limitate: complessivamente 3.578 imprese erano obbligate nel 2012, stante ai dati comunicati dagli uffici; il numero aumenta nel 2013 a 4.797.

Il numero complessivo della quota di riserva – ossia il numero di assunzioni che il datore di lavoro deve dedicare alle categorie protette – per i **datori di lavoro privati** era di 158.295 dipendenti nel 2012, con netta maggioranza per le imprese con più di 50 dipendenti, di cui 41.304 risultavano essere scoperti; mentre nel 2013 la quota di riserva è diminuita complessivamente a 117.136 con variazione concorde anche dei posti scoperti, che scendono a 26.739. Nel caso delle **pubbliche amministrazioni**, la quota di riserva per il 2012 era di 76.770 dipendenti di cui 12.989 risultavano scoperti; mentre nel 2013 la quota di riserva si riduce a 69.083, ma i posti scoperti aumentano a 14.499.

Per quanto riguarda le sanzioni amministrative pecuniarie i dati che vengono riportati sono inficiati dalla mancanza di una grossa percentuale di imprese che non hanno risposto alle indagini (32% nel 2012 e 42% nel 2013), tuttavia per ciò che si può considerare nelle analisi vengono registrate 23 sanzioni in entrambi gli anni per il ritardo dell'invio del prospetto informativo; mentre per il ritardo nell'adempimento delle assunzioni obbligatorie ci sono state complessivamente nel biennio 309 sanzioni.

CAPITOLO SECONDO

LA DISABILITÀ NEL MONDO LAVORATIVO

1. Dal mondo giuridico alla realtà

Prima di giungere al cuore dell'argomento è necessario fare delle premesse per definire e contestualizzare nella realtà sociale e nel mondo del lavoro cosa significa essere delle persone con disabilità. È un dato di fatto che il mondo della disabilità è complesso e variegato: sebbene si possa trovare una stessa diagnosi, non si hanno mai le stesse caratteristiche comportamentali e ciò significa che ogni persona deve essere trattata in modo specifico per reagire alla condizione di disabilità e poter scoprire le proprie potenzialità.

Il processo evolutivo che riguarda la concezione della disabilità nel mondo è recente, è naturale quindi considerare che sebbene ci siano stati enormi passi avanti in tema di diritti umani e di pari opportunità da garantire alle persone con disabilità, ancora serve del tempo per realizzare concretamente un sistema in cui non ci siano più pregiudizi e stereotipi verso la disabilità.

Silvia Angeloni, professoressa associata e confermata di Economia aziendale presso l'Università degli studi del Molise, nel suo libro "L'aziendabilità" afferma che la disabilità bisogna conoscerla e saperla trattare, infatti, spesso si assiste alle discriminazioni perché manca la conoscenza della materia e si hanno inadeguate competenze per trattarla. Per poter debellare ogni forma di repulsione verso le persone disabili, la società intera deve investire nella sensibilizzazione e nella formazione globale in tema di disabilità – prevedendo a maggior ragione una formazione anche per i normodotati che entrano in contatto con la realtà della disabilità – perché con la previsione di sole norme giuridiche, che poi trovano difficoltà ad essere implementate, non si raggiunge l'inclusione attiva.

Un'interessante studio, elaborato dalla dottoressa e ricercatrice Emanuela Zappella presso l'Università degli studi di Bergamo ma che vede concordi anche altri autori quali Giampiero Griffo e Francesca Ortali (2008) e Silvia Angeloni (2011), riguarda le diverse prospettive nel dibattito attorno i termini inserimento, integrazione e inclusione delle persone con disabilità all'interno delle organizzazioni. In particolare con il termine "inserimento lavorativo" viene indicato un concetto statico in cui la persona disabile si deve adattare in un contesto già preesistente e i servizi per l'inserimento non devono fare altro che individuare la mansione che

meno danneggi la produttività dell'impresa. Nel termine di "integrazione lavorativa" l'idea è quella di dover completare la persona disabile con vari ausili per sopperire alle proprie mancanze – in questo modo si esalta la gravità del deficit; qui i servizi interagiscono con le aziende, attraverso un processo dinamico, per cercare delle mansioni mirate che possano portare alla realizzazione della persona disabile. Infine si raggiunge una situazione ideale con il termine "inclusione lavorativa" in quanto non solo viene posto l'accento sul valore delle capacità di cui dispone la persona disabile, ma addirittura questa diventa parte del gruppo avendo un ruolo anche decisionale all'interno dell'organizzazione; l'individuazione di accomodamenti ragionevoli per ogni lavoratore e il costante dialogo tra ogni membro dell'impresa fanno sì che vengano condivisi i valori e la cultura e non venga percepita la disabilità come una minaccia ma come un beneficio che porta al benessere globale tutta l'organizzazione (Zappella, 2017).

2. Le persone con disabilità: il progetto di vita e le sue figure di riferimento

Nella letteratura presa in considerazione in questo studio, molti autori – tra cui Silvia Angeloni (2010), Alessandra Buzzelli (2009) e Giovanni Simoneschi (2010) – sottolineano la necessità di prevedere un "progetto di vita" per le persone disabili che copra ogni singola fase dello sviluppo della loro personalità e della loro identità. Questo pensiero nasce dal fatto che la complessità della disabilità non può essere trattata a compartimenti stagni, ma deve essere previsto un sistema di servizi integrati e uniti per gestire al meglio questa condizione ponendo al centro la persona e i suoi bisogni. Il sistema di servizi non prende decisioni al posto della persona con disabilità, ma anzi deve provvedere ad aiutarla a prendere le decisioni in modo indipendente. Questi percorsi dovrebbero assistere non solo a livello sanitario, ma anche nella formazione culturale e professionale per sviluppare competenze utili da sfruttare nel mondo del lavoro; inoltre serve assistenza psicologica e motivazionale soprattutto nella fase di transizione scuola – lavoro. Un aspetto fondamentale in quest'ultima fase – come sottolinea Giovanni Giulio Valtolina, ricercatore e docente universitario di psicologia presso l'università Cattolica di Milano – è l'orientamento professionale che deve aiutare le persone con disabilità a sviluppare delle idee adeguate rispetto ai ruoli che possono coprire e considerare il lavoro nel modo giusto.

Come tutti gli esseri umani anche le persone con disabilità hanno dei bisogni personali e sociali: l'ambiente e la cultura che li circonda tende ad agire sulla loro motivazione al raggiungimento degli obiettivi che si pongono. Ne deriva che se si trova un ambiente inclusivo e accessibile in cui c'è una mentalità aperta ad ogni situazione, le persone con disabilità non hanno nessun

ostacolo che nega loro la possibilità di realizzarsi e vengono riconosciute per il loro valore e per la posizione che occupano.

Attraverso il progetto di vita guidato dall'insieme delle organizzazioni che si prefiggono questo obiettivo, la persona con disabilità comprende quali sono i suoi diritti e le sue potenzialità, ma capisce che in quanto cittadino ha anche dei doveri. Così la persona disabile può acquisire autonomia in un ambiente accessibile con adeguata tecnologia che la supporta, e ottenere in questo modo la libertà di scelta in merito alla propria vita.

Le figure di riferimento in questo progetto di vita sono molte: per prima la stessa persona disabile; la famiglia della persona disabile che provvede alla sua crescita fisica e valoriale; seguono poi gli operatori sanitari che si prendono cura della salute del paziente; ci sono da considerare anche tutti gli educatori scolastici e gli operatori che provvedono ai corsi di orientamento professionale.

Si dice spesso che per costruirsi una propria identità bisogna anche accettare i propri limiti: è proprio da questo punto che bisogna partire. È necessario, infatti, che la *persona disabile* accetti la presenza di alcuni deficit che la rendono unica – soprattutto nel momento in cui si crea l'identità (Gasperi, Cesaro, 2017) – e manifesti la sua volontà di avere le stesse opportunità di tutti: in questo caso la persona con disabilità sarà disponibile ad avere dei percorsi personalizzati per sviluppare competenze necessarie da applicare nel mondo del lavoro.

La *famiglia* ha un ruolo fondamentale nella vita della persona con disabilità, infatti, condiziona l'atteggiamento del membro familiare disabile già nel momento in cui si trova ad accettare o meno la condizione di disabilità.

È d'obbligo qui considerare due diverse situazioni: i genitori che devono affrontare la disabilità del figlio già al momento della nascita, e la famiglia che deve adattarsi alla condizione di disabilità di un familiare in uno stadio successivo della vita. Quello che però accomuna entrambe le situazioni è il percorso di adattamento familiare: in particolare ci sarà un passaggio dal senso di colpa allo stato di shock e al rifiuto, dal dolore alla rabbia, per poi arrivare all'accettazione e all'adattamento, ed infine all'amore incondizionato verso il proprio familiare (per approfondire Liporace, 2007, pp. 214 - 218).

Dalla famiglia la persona disabile trae la forza per accettarsi e coglie gli insegnamenti e le percezioni nei confronti del mondo esterno. È importante che giunto il momento di trovare la propria posizione nel mondo, i genitori si rendano conto che il figlio, sia pur in condizioni di

disabilità, ha il diritto e il dovere di far parte della società e di rendersi socialmente utile, in quanto membro effettivo della società adulta (Buzzelli, 2009, p.35 – 42).

Gli *operatori sanitari* e i *medici* sono una costante nella vita della persona disabile. Una novità rispetto al passato è che il medico, oltre a dare diagnosi e indicare le profilassi da seguire, dovrebbe essere aggiornato in merito agli ausili tecnologici a disposizione per compensare i deficit dei disabili.

La *scuola dell'obbligo* per il disabile rappresenta un primo luogo in cui affrontare i propri limiti: gli educatori hanno il dovere di assumere un sistema inclusivo nell'insegnamento prevedendo dei programmi scolastici adatti a sviluppare conoscenze e competenze anche degli alunni con disabilità; facendo questo si inizia anche a formare coloro che sono normodotati ma che entrano in relazione con gli altri alunni diversi da loro. Ovviamente ci saranno delle difficoltà organizzative, in quanto è necessario prevedere, in alcuni casi, dei programmi individuali, ma il risultato è quello che conta: in Italia, secondo le analisi ISTAT, complessivamente c'è una buona parte delle persone disabili che possiede la licenza elementare e media, ma addirittura un disabile su quattro possiede un diploma o un titolo superiore.

Entrano poi in gioco tutti gli *operatori dei corsi di orientamento professionale* e di *inserimento lavorativo* effettivo: spesso vengono offerti questi corsi anche all'interno dei Servizi di inserimento lavorativo (SIL) previsti dalla stessa legge 68 del 1999. Il ruolo di questi servizi è quello di intermediari tra istituzioni, famiglie e aziende per raggiungere lo scopo di sviluppare quelle competenze professionali mirate che la persona con disabilità deve possedere per accedere nel mondo del lavoro. Il SIL ha il compito inoltre di analizzare le proposte di lavoro che più sono adatte alla persona con disabilità che ha di fronte; attraverso gli strumenti consueti in fase di selezione del personale (analisi del CV, bilancio delle competenze) gli operatori valutano le competenze dell'individuo e trovano il giusto percorso da affrontare per poterlo inserire (Caldin, 2014).

3. La valutazione delle competenze per una persona con disabilità

L'ambiente inclusivo permette di rendere effettivo il valore potenziale delle persone con disabilità: si possono instaurare relazioni di scambio tra aziende e individui che permettono di contestualizzare le loro competenze.

Nell'accezione di Boyatzis la competenza è una caratteristica intrinseca che permette di raggiungere una prestazione efficace. Si possono distinguere le competenze professionali da quelle comportamentali: le prime creano il bagaglio che serve per saper agire in ambito lavorativo (abilità tecniche specifiche e conoscenze), mentre le seconde comprendono abilità trasversali e possono essere applicate in contesti professionali diversi (motivazioni, tratti e atteggiamenti). Le competenze vengono acquisite attraverso la formazione e l'esperienza – i luoghi in cui si sviluppano sono vari, a partire dalla famiglia si può arrivare a considerare anche le imprese e la società – ma hanno bisogno di essere sempre stimulate e conservate per evitarne l'obsolescenza (Costa, 2013, pp. 41 - 43).

La valutazione delle competenze della persona con disabilità si verifica in due situazioni del ciclo del valore delle risorse umane: nella fase di selezione del personale e nel momento della valorizzazione della risorsa stessa.

La fase di selezione, nel caso specifico di una persona disabile, è condizionata dalla normativa vigente in tema di collocamento mirato (legge 68 del 1999, citata sopra). In particolare, per quanto riguarda le assunzioni obbligatorie, intervengono delle figure preposte – i servizi di inserimento lavorativo – per intermediare l'offerta e la domanda di lavoro. Queste sono incaricate, analizzate precedentemente le competenze dell'individuo disabile, di trovare la mansione più adatta all'individuo che sia coerente con le sue aspettative, ma che sia altrettanto adeguata per l'efficienza dell'azienda che lo assume.

Nella valorizzazione delle risorse umane, la valutazione serve non solo a quantificare la ricompensa, ma è una modalità di gestione delle relazioni. Valutare la persona attraverso un approccio per competenze legittima le differenze di ruoli e di retribuzioni. È un approccio di tipo soggettivo in quanto considera la persona con disabilità per le sue caratteristiche uniche e non è standardizzato, infatti rileva la situazione in cui opera la persona. (Costa, 2013, pp. 421, 439 – 441).

In merito a questa fase, la letteratura pone attenzione sul fatto che per far crescere e migliorare la persona con disabilità, serva un dialogo continuo e il feedback sul loro operato: è importante per la sua costruzione dell'identità e per stimolare le competenze anche relazionali (Zappella, 2016 a), p. 98).

In quest'ottica sembra essere idonea una valutazione a 360 gradi, che coinvolga ogni figura che entra in contatto con l'azienda: a valutare così sono i capi, i colleghi e i collaboratori, i clienti e infine lo stesso individuo. Questa modalità ha come finalità lo sviluppo delle persone, la loro

gestione che serve per valorizzare i comportamenti assunti dal lavoratore, e infine serve a far diffondere i valori e la cultura aziendale.

Nello studio elaborato da tre ricercatori – Giovanna Boccuzzo, Luigi Fabbris ed Elisabetta Nicolucci (2011) – presso l’Università di Padova, emerge la posizione dei laureati disabili all’interno delle aziende: emergono differenze riguardo la soddisfazione per la formazione ricevuta – gli studenti disabili lamentano una mancanza di specializzazione in misura maggiore rispetto agli altri studenti; si rilevano anche delle differenze in merito alla tipologia dei contratti di lavoro – i neolaureati grazie al canale del collocamento mirato ottengono dei contratti a tempo indeterminato con condizioni più favorevoli rispetto agli altri; tuttavia si rileva anche che le mansioni attribuite ai laureati disabili sono più generiche e sotto-utilizzano le loro competenze; infine viene sottolineata la differenza nelle retribuzioni, in genere i laureati disabili guadagnano meno degli altri occupati nelle stesse posizioni professionali.

4. L’inserimento lavorativo delle persone disabili in azienda: i datori di lavoro.

Nella costruzione identitaria della persona con disabilità il lavoro gioca un ruolo importantissimo: consapevolezza del proprio ruolo sociale e riconoscimento da parte delle altre persone; contribuzione allo sviluppo sociale e alla produttività aziendale; sviluppo della responsabilità e dell’indipendenza – anche economica, dell’autocontrollo e della fiducia in sé e nelle proprie capacità, delle capacità relazionali (Zappella, 2016 a); Gasperi, 2017).

Per gestire la diversità e l’eterogeneità insita nel capitale umano di cui l’azienda dispone, è fondamentale avere buone capacità di lettura e di previsione per individuare le potenzialità che servono all’azienda, soprattutto considerando il mutamento del mercato del lavoro. Ora le aziende richiedono più flessibilità e investono di più su relazioni di fiducia con i giovani in quanto più disponibili all’apprendimento e con una maggiore capacità di adattamento.

Oggi le competenze richieste dalle aziende sono cambiate: le mansioni, anche quelle più semplici, richiedono una quantità di competenze maggiore rispetto al passato; le aziende quindi non solo si concentrano sulla conoscenza tecnica, ma cercano quel *quid* in più che faccia spiccare il valore del capitale umano dell’azienda. Dal momento che sono aumentate le figure professionali – grazie anche agli ausili tecnologici – le aziende richiedono delle competenze che siano specifiche, soprattutto nel caso di persone con disabilità si cercano delle specializzazioni per evitare di impiegarli in mansioni generiche che li sottovalutano.

Le relazioni che si instaurano tra i membri di un'azienda sono il vero vantaggio competitivo dei nostri tempi: coltivare e stimolare le motivazioni ha un ruolo cruciale per rispondere alle nuove esigenze del mercato, in quanto si crea un legame di appartenenza all'organizzazione che stimola l'autonomia, la creatività e la soddisfazione e si tende così a migliorarsi per raggiungere gli obiettivi di successo che l'azienda si prefigge. L'azienda per ottenere tutto questo deve puntare sull'empowerment dei lavoratori, in questo modo si rafforza la capacità di autoregolazione e si sviluppa il senso del proprio valore (Caldin, 2014; Zappella, 2016 a); Colombo, 2007).

Considerando le relazioni che si instaurano tra imprese e persone con disabilità si devono scindere situazioni diverse: esistono delle imprese che non vogliono avere nulla a che fare con il mondo della disabilità e preferiscono pagare le sanzioni pecuniarie; ci sono imprese che considerano l'inserimento legislativo solamente come un obbligo in quanto fondate principalmente su relazioni di scambio in cui vige il principio dell'utilità economica; ci sono poi anche delle aziende che puntano sull'immagine e quindi prevedono azioni isolate di inserimenti obbligatori per apparire come un'azienda sensibile a questa tematica; ancora ci sono imprese che capiscono l'importanza di gestire la disabilità e prevedono strategie per supportare la forza lavoro; ci sono imprese, che danno molta importanza alle relazioni di condivisione all'interno dell'organizzazione, che vedono nell'assunzione tramite collocamento mirato un'opportunità per aumentare il valore del capitale umano dell'organizzazione e di conseguenza avere un vantaggio competitivo maggiore; infine le imprese che puntano sui valori di equità e meritocrazia in cui l'azienda si impegna ad abbattere le barriere che impediscono di valorizzare la diversità (Zappella, 2017, p. 442)

In tre diverse indagini è stato studiato l'atteggiamento dei datori di lavoro rispetto all'inserimento delle persone con disabilità in azienda. Attraverso delle interviste narrative o semi-strutturate le autrici hanno indagato, nel territorio lombardo e nella provincia del Medio Campidano in Sardegna, quali fossero i fattori che condizionano le imprese nell'inclusione lavorativa delle persone disabili. I risultati sono concordi e coerenti con la letteratura.

In particolare è emerso che i principali fattori che condizionano i datori di lavoro riguardano la mancanza di conoscenza in tema di disabilità e la conseguente presenza di pregiudizi e pietismo nell'attribuzione delle mansioni delle persone disabili, il ruolo giocato dalle esperienze precedenti e la conoscenza diretta o indiretta della persona da assumere, le preoccupazioni derivanti dall'assenza di conoscenza in materia della normativa del collocamento mirato.

In precedenza è già stato detto che per saper trattare la disabilità bisogna conoscerla, onde per cui si è evidenziata la necessità di formazione per tutti i normodotati che con essa devono relazionarsi. I datori di lavoro sono portati a ritenere che le persone disabili non abbiano le capacità sufficienti per portare a termine dei compiti che implicano delle responsabilità elevate, perciò tendono ad attribuire delle mansioni semplici e spesso ripetitive, in modo da non intaccare l'efficienza dell'azienda e allo stesso tempo adempiere all'obbligo imposto dalla legge. Per attribuire una mansione realmente utile, infatti, si rileva l'importanza di analizzare i bisogni aziendali e di avere fiducia nei confronti delle capacità del dipendente.

L'unico modo che le aziende hanno rilevato avere a disposizione per combattere i pregiudizi sono le esperienze di assunzioni precedenti e la conoscenza diretta o indiretta della persona disabile. Nel caso delle esperienze precedenti bisogna sottolineare il fatto che, qualora siano positive, spesso i datori di lavoro tendono a replicare assunzioni per quella determinata tipologia di disabilità, a scapito di disabilità magari più gravi. Bisogna comunque considerare che un'esperienza positiva implica una disposizione favorevole nell'atteggiamento dei datori di lavoro. Un altro modo per non farsi condizionare dai pregiudizi è la conoscenza diretta o indiretta che sia della persona disabile da assumere: le aziende così hanno l'opportunità di formarsi delle aspettative coerenti e reali sulle potenzialità lavorative della persona da assumere.

Infine si rileva una completa assenza della conoscenza della normativa sul collocamento mirato che porta a sottovalutare gli strumenti messi a disposizione dalla legge, quali i servizi di inserimento e il sistema di incentivi messo a disposizione per coprire i costi degli accomodamenti da adottare per rendere accessibile l'ambiente lavorativo. Si riscontrano difficoltà nel reperimento delle liste di persone disabili che contengano le specifiche competenze lavorative. Inoltre bisogna considerare come i datori di lavoro percepiscono la normativa: molti la considerano un obbligo imposto e fonte di ingiustizia, soprattutto coloro che riscontrano un rapporto prestazione/resa non soddisfacente; al contrario è presente anche chi la considera un'opportunità per far crescere l'organizzazione.

Si riscontra inoltre che la mancanza di conoscenza della normativa deriva dal fatto che per l'adempimento specifico di questi obblighi spesso chi se ne occupa è esclusivamente il Consulente del lavoro. Ne consegue che i datori di lavoro non sono informati né delle opportunità che offre lo stato e il territorio, né tanto meno dei doveri che hanno verso le persone con disabilità che assumono, limitandosi ad affidarsi al "sentito dire" e ai pregiudizi.

In ultima analisi è stato rilevato che la sola normativa non garantisce l'inclusione attiva della persona disabile all'interno dell'organizzazione. Infatti risulta essere inferiore la percentuale di datori di lavoro che considerano i lavoratori disabili come parte integrante del team dell'azienda (Mattana, 2011; Zappella, 2015; Zappella, 2016 b)).

5. Il Disability Management: chiave di volta per gestire la diversità nelle aziende

Per sopperire alle lacune nella conoscenza e nella gestione in materia di disabilità una figura di riferimento per le aziende è il Disability Manager.

In Italia questa figura non è ancora diffusa nell'implementazione del modello teorico di disability management, esistono infatti ancora pochi studi che individuano delle best practices. In merito la ricercatrice Veronica Mattana (2016) ha elaborato una rassegna degli studi italiani, giungendo alle conclusioni che ancora si deve elaborare un sistema di politiche aziendali che preveda e prevenga i disagi interni e adotti una programmazione per evitarli, per il momento ci si limita a reagire dopo che si verifica il problema. Sottolinea, inoltre, il fatto che le imprese tendono ad investire molto sulla fase di selezione per individuare i soggetti con caratteristiche compatibili all'azienda; ciò porta ad escludere spesso le disabilità più gravi.

Più ricca invece risulta essere la letteratura internazionale – Silvia Angeloni e Elio Borgonovi (2017, pp. 58 – 60) ne forniscono una rassegna nel loro studio – anche se viene rilevato che questo non elimina le situazioni di discriminazione a causa dei limiti culturali che ancora persistono nei vari paesi.

Il modello teorico del Disability Management (DM), di derivazione anglosassone, propone di gestire la disabilità del lavoratore in modo da mediare le aspettative dell'impresa e del lavoratore stesso. Mira infatti a migliorare le condizioni psicologiche e fisiche dell'individuo attraverso dei professionisti specializzati, interni o esterni all'azienda. La concezione di fondo che guida questo modello è che ogni individuo rappresenta un bene prezioso, e che ogni persona possiede un potenziale. Il compito del disability manager è quello di studiare l'intera esperienza del soggetto disabile, non solo l'ambiente lavorativo, ma anche quello esterno all'azienda (convinzioni, famiglia e servizi di inserimento lavorativo), per poi procedere a ridefinire la personalità professionale del soggetto. In quest'ottica il professionista deve saper *prevenire* gli elementi di deterioramento o di ricaduta che porterebbero altrimenti all'inefficienza operativa del soggetto; deve sapere come *trattare* la disabilità, utilizzare le giuste tecniche di relazione

per mettere in atto un intervento efficace; deve inoltre saper *gestire* le relazioni interne ed esterne all'azienda. In particolare il professionista deve avere competenze cliniche e capacità di trattamento delle diverse disabilità (per poter risolvere i disagi che si presentano), deve poi essere sensibile ai bisogni degli altri dipendenti e deve conoscere il business (Roncallo, 2011).

Il disability manager è consapevole del fatto che le persone con disabilità abbiano dei meccanismi naturali di compensazione dei deficit: soprattutto coloro con una *disabilità sensoriale* hanno tutti i sensi rimanenti potenziati a un livello superiore del normale, rilevando così delle capacità che nel mondo del lavoro sarebbero tutt'altro che generiche. Il professionista sa anche che attraverso l'utilizzo dei giusti ausili tecnologici è possibile massimizzare la produttività delle persone con disabilità.

Per quel che riguarda le *disabilità motorie e fisiche* sul piano lavorativo non ci sono molti problemi riguardo il riconoscimento delle competenze e la capacità di svolgere i propri compiti in modo normale, chi si occupa di implementare le politiche di DM deve dedicare l'attenzione a programmare ogni spazio e tempo lavorativo per rendere l'ambiente accessibile, e prevenire eventuali situazioni che peggiorino le condizioni di questi individui attraverso la continua formazione del personale in tema di sicurezza del lavoro.

Infine bisogna considerare che i professionisti di DM sono formati adeguatamente per gestire le *disabilità intellettive e psichiche*: attraverso il colloquio – forma di analisi iniziale dell'individuo e strumento di monitoraggio degli interventi adottati – riescono ad individuare il posto giusto anche per tali soggetti, in modo da valorizzarne le competenze che possiedono in maniera accentuata (tipicamente per le persone con disabilità intellettiva si rilevano caratteristiche spiccate nella puntualità e nella precisione soprattutto nelle azioni che si ripetono riescono a trovare il loro equilibrio).

Seguire l'approccio del DM significa condividere un insieme di valori e adottare di conseguenza tutti i mezzi necessari per valorizzare la disabilità: il contesto in cui operano le aziende è dinamico ed eterogeneo, le organizzazioni devono mettersi in discussione e devono adattare le aziende a queste diverse realtà per trovare il nuovo equilibrio e tornare a crescere. Adottare un sistema di questo tipo non significa affatto trattare le persone in modo diverso, infatti, considerando l'universalità della disabilità, attraverso questo metodo tutti i lavoratori sono presi in considerazione e possono trarne vantaggio, migliorando il benessere dei singoli e dell'intera organizzazione (Angeloni, 2010).

In letteratura, la gestione della diversità e della disabilità all'interno delle aziende viene percepita come il primo passo per poter realizzare un sistema che sia responsabile anche a livello sociale. Nel momento in cui l'impresa sceglie volontariamente di stabilire delle regole di comportamento più severe e attente di quanto non sia già determinato dalla legge, inizia ad adottare una visione di benessere esteso non solo agli stakeholders ma anche a tutta la società. Se da una parte applicare il metodo del DM implica un investimento cospicuo nel breve termine, a causa degli accomodamenti che devono essere previsti per rendere accessibile l'ambiente lavorativo, dall'altra parte nel medio-lungo periodo l'azienda intera avrà un riscontro economico maggiore, considerando soprattutto il fatto che l'effetto delle politiche di DM si amplifica se viene applicato in rete dalle organizzazioni.

Questo sistema vede partecipare nella strategia non solo le singole persone, ma tutte le diverse funzioni dell'organizzazione: il marketing, la produzione, l'amministrazione e la logistica. L'azienda acquisisce attraverso le politiche di DM un vantaggio competitivo che migliora l'immagine dell'azienda. Beneficiano delle politiche di DM anche la comunicazione e le relazioni con gli stakeholder, la ricerca e lo sviluppo, addirittura l'area finanziaria. È quello che viene indicato da Silvia Angeloni (2011) come un sistema di DM integrato su tutti i livelli delle politiche aziendali.

Le politiche di DM possono servire non solo a contenere gli oneri collegati alla disabilità, ma possono addirittura ridurre i costi dovuti al fenomeno di assenteismo che si presenta nel momento in cui i lavoratori si assentano da lavoro ingiustificatamente. Inoltre può ridurre anche in costo relativo al fenomeno di presenteismo che si verifica quando i lavoratori sono fisicamente in ufficio ma non sono produttivi a causa di malattie, stress, ansie e paure (Angeloni, 2011; Angeloni 2017).

CAPITOLO TERZO

DISABILITÀ: IL PUNTO DI VISTA DI UN'AGENZIA PER IL LAVORO

L'importanza della *gestione e della valutazione delle competenze* delle persone con disabilità viene percepita anche dalle agenzie per il lavoro, figura di riferimento nel progetto di vita di cui si accennava nel capitolo precedente. Tale importanza si può rilevare anche dai contenuti del colloquio, che qui si riportano, sostenuto con la dottoressa Laura Giovannini – Senior HR Consultant dell'agenzia Alvin Consulting.

Bisogna tenere presente, infatti, che oltre ai centri per l'impiego previsti dalla legge, ci sono oggi anche delle agenzie che si occupano lo stesso di provvedere all'inserimento delle persone con disabilità all'interno delle aziende, ma che lo fanno offrendo un servizio a pagamento.

Quest'ultima, in particolare, è la posizione che occupa Articolo 1 s.r.l.

Articolo 1 s.r.l. è un'agenzia per il lavoro privata, al suo interno troviamo vari brand – specializzati nella ricerca e selezione di diversi profili – che gestiscono un servizio di consulenza in merito a soluzioni HR da offrire alle aziende che a loro si rivolgono.

Tra questi brand c'è anche Alvin Consulting del cui team fa parte anche Laura Giovannini.

Alvin Consulting ha una funzione di consulenza legata all'inserimento di categorie protette presso realtà aziendali che sono clienti dell'agenzia. Le aziende si rivolgono ad Alvin per usufruire di un servizio in cui investono anche economicamente; d'altra parte Alvin è dotata di una parte commerciale in cui propone il suo servizio alle aziende.

Alvin segue tutta la fase di ricerca, selezione e inserimento della risorsa in azienda. La stessa agenzia propone anche corsi di formazione per sviluppare le competenze tecniche qualora venga richiesto dall'azienda. Qui si fa riferimento, quindi, alla valutazione delle competenze che avviene nella prima fase che abbiamo analizzato nel capitolo precedente.

L'obiettivo che si prefigge l'agenzia è quello di fare in modo di inserire la persona giusta per il giusto ruolo e fare in modo, quindi, che il candidato sia soddisfatto e che lo sia anche l'azienda. In questo senso gioca un ruolo importante la legge 68 del 1999 – già accennata nel primo capitolo – attraverso la quale l'agenzia cerca di implementare le soluzioni più adatte per le situazioni che si trova ad affrontare.

Alvin Consulting parte dall'analisi delle esigenze aziendali attraverso la job description delle mansioni di cui l'azienda ha bisogno, per poi contattare le persone iscritte alle categorie protette e avviare la ricerca dei profili richiesti.

La ricerca inizia attraverso dei colloqui conoscitivi con le persone disabili per valutare insieme le loro capacità e le esperienze lavorative, le loro esigenze e aspettative, le motivazioni e infine per avere un quadro completo si considerano anche i loro limiti.

In particolare Alvin Consulting dà importanza sì alle competenze tecniche ma soprattutto a quelle trasversali – in quanto l'idea che l'agenzia comunica anche alle aziende è che le competenze tecniche possono essere sviluppate investendo nella formazione, mentre le competenze trasversali sono delle caratteristiche personali dell'individuo che difficilmente possono essere apprese con la formazione.

È compito dell'agenzia trasmettere, alle aziende con cui entra in contatto, l'idea che le persone con disabilità sono delle professionalità che verranno inserite in azienda; tuttavia si richiede flessibilità alle aziende per quanto riguarda le competenze tecniche.

Nel momento in cui l'agenzia intraprende un rapporto con le aziende, cerca di capire quali sono le caratteristiche intrinseche delle aziende. Analizza il contesto lavorativo e l'ambiente lavorativo, le persone con le quali, poi, la persona con disabilità dovrà approcciarsi; cerca, inoltre, di capire se nell'azienda *sono già state inserite precedentemente delle persone appartenenti alle categorie protette*, e come queste sono state viste dai colleghi, come si sono inserite e se ci sono state o meno delle discriminazioni.

Queste analisi l'agenzia le compie per testare se l'azienda ha un ambiente aperto alla diversità, o se invece è chiuso e ostile; spesso in quest'ultimo si rileva che la non conoscenza della disabilità alle volte può portare a problemi di inserimento.

Il team di Alvin Consulting, nel momento in cui verifica l'ambiente lavorativo, ha modo anche di osservare l'organizzazione interna delle aziende: dall'esperienza della dottoressa Giovannini risulta che in base alla tipologia di azienda e dell'area geografica in cui è collocata, cambia anche la conoscenza della disabilità e l'atteggiamento nella gestione del diverso. Si sottolinea, infatti, il fatto che le aziende italiane siano tipicamente a conduzione familiare, o comunque una buona parte siano aziende di dimensioni medio-piccole.

Questo è importante se si considera l'opportunità che hanno le aziende di avere nel loro team interno una figura come quella del *diversity manager* che si occupa di gestire la diversità in senso ampio (disabilità ma anche differenze di genere, di età, di etnia). Sicuramente avere una tale risorsa con competenze molto ricche e ampie – che vanno dall'ambito giuridico a quello

socio-economico, ma anche psicologico e clinico – arricchisce il valore e l'immagine dell'azienda, ma è altrettanto ingente il costo che implica assumerla direttamente. Infatti, secondo l'esperienza della dottoressa Giovannini, solo delle aziende multinazionali nel territorio milanese hanno avuto modo di sviluppare internamente questo tipo di professionalità, godendo dei benefici che in parte sono stati accennati precedentemente in relazione alla figura del disability manager.

Quindi se da un lato ci sono aziende aperte alla diversità, dall'altro si sono verificate situazioni di estrema chiusura nel momento in cui in un'azienda è stata inserita una persona con disabilità di cui ne era a conoscenza solo l'ufficio del personale e il candidato inserito, non si era nemmeno informato il personale dipendente che la nuova figura inserita fosse iscritta alle categorie protette. Probabilmente questo capita perché *manca una conoscenza adeguata della disabilità*, e in questo caso interviene l'agenzia, come afferma la dottoressa Giovannini: “Mi sono capitate aziende dove c'era una chiusura iniziale in cui quello che noi facciamo è quello di cercare di spiegare che invece le persone con disabilità sono delle risorse – a volte anche più valide e produttive di altre persone normodotate – e che tutti noi potremmo diventare «categorie protette» un domani. Non dobbiamo vederle come delle persone diverse da noi, perché è una condizione che potrebbe riguardare ogni persona”. Quest'ultima frase richiama uno dei principi cardine della classificazione ICF: il principio di universalità della disabilità.

La dottoressa Laura fa notare, poi, che le aziende con atteggiamento chiuso tipicamente sono anche quelle che considerano l'inserimento della persona con disabilità puramente come un *obbligo, un numero da inserire*; per di più ci sono anche aziende che non investono minimamente nella ricerca mirata di una posizione professionale che possa realizzare il valore potenziale dei candidati, trovandosi a dover adempiere agli obblighi all'ultimo momento. In particolare le situazioni in cui non vengono assegnate delle mansioni adeguate ai candidati si verificano quando, dopo la scadenza del termine per poter le aziende assumere a livello nominativo i candidati, sono i centri per l'impieghi ad avere l'obbligo di inserire le persone nelle aziende.

Tutto ciò rispecchia esattamente quello che viene proposto dalla letteratura: in particolare sono evidenti i collegamenti con i risultati degli studi che consideravano i fattori che condizionano le imprese nell'inclusione lavorativa delle persone con disabilità.

L'agenzia mette anche in guardia le aziende sull'importanza che rivestono queste professionalità, iscritte alle categorie protette, nel mercato del lavoro: consiglia alle aziende, quindi, di rendere appetibile le loro proposte di lavoro.

I profili che vengono maggiormente richiesti all'agenzia, purtroppo non sono gli stessi che vengono effettivamente inseriti: i profili più ricercati riguardano il campo dell'IT (programmatici e sviluppatori) che però sono praticamente impossibili da trovare; quelli che vengono inseriti di più, invece, riguardano l'ambito del marketing o nell'ambito amministrativo-contabile, raramente capita di inserire figure in capo legale.

Un altro spunto interessante, offerto dalla dottoressa, è quello dell'atteggiamento che le persone iscritte alle categorie protette assumono nei confronti della disabilità: molto spesso è capitato che i candidati si impegnassero a tal punto da voler dimostrare come fossero più bravi degli altri nel proprio ruolo e nel momento in cui l'azienda si capacitava di questo, iniziava a cambiare atteggiamento nei loro confronti e iniziava a considerarli risorse indispensabili. In particolare per i candidati con una certa disabilità psichica che li rende risorse validissime in mansioni in cui c'è una routine, il candidato si può focalizzare sulla sua attività si è trovato il miglior equilibrio: l'azienda ha incluso al meglio il candidato in azienda, e il candidato a sua volta si è sentito realizzato per il suo valore nel ruolo occupato.

Proprio a proposito della voglia di distinguersi di queste persone con disabilità nasce l'ammirazione della dottoressa Giovannini per la forza e la determinazione che li contraddistingue, e la considerazione di come questi candidati, abituati ad affrontare difficoltà molto dure e molto presto, siano cresciuti forti e con una voglia di rendersi autonomi particolare.

Per quanto riguarda la disabilità bisogna distinguere le varie tipologie: viene confermato il fatto che se per le disabilità fisiche non ci sono difficoltà di inserimento – se non quelle relative all'accessibilità delle strutture, aspetto che pochissime aziende prendono in considerazione autonomamente – per le disabilità psichiche ed intellettuali si verificano più difficoltà.

Nel percorso che l'agenzia intraprende per ricercare le professionalità da inserire nelle aziende, si riscontra il *ruolo fondamentale della famiglia* – rilevato anche nel capitolo precedente – e in particolare dei genitori dei candidati iscritti alle categorie protette, soprattutto se sono ragazzi giovani. È importante l'approccio con cui i genitori si relazionano con il figlio disabile: l'iperprotettività nei confronti del figlio disabile non giova, anzi ostacola quel processo di autonomia che il candidato dovrebbe avere nel momento in cui deve essere inserito in un'azienda. Nell'esperienza del team di Alvin consulting ci sono stati casi in cui a colloquio si

sono presentati anche i genitori, ma un aspetto che l'agenzia tende a sottolineare ai genitori in queste situazioni è che un domani colui che deve andare a lavorare è il figlio; d'altra parte ci sono stati anche dei genitori che hanno accompagnato e sostenuto i propri figli senza essere troppo invasivi.

Le difficoltà che l'agenzia trova riguardano la complessità della ricerca dei profili che vengono richiesti, ma anche tutta la fase del confronto con le aziende nel quale l'agenzia deve spiegare queste difficoltà, considerando anche l'ambiente aziendale di riferimento. Inoltre la richiesta di flessibilità e di empatia alle aziende non è mai facile: bisogna far capire alle aziende che in quanto persone con disabilità hanno esigenze particolari che l'azienda deve essere in grado di soddisfare.

Come ultimo spunto di riflessione la dottoressa Giovannini ha proposto il tema della convenienza a pagare le sanzioni piuttosto che assolvere all'obbligo dell'inserimento in maniera ottimale.

In particolare ha fatto presente che la normativa recentemente è stata cambiata: l'importo delle sanzioni è stato aumentato dal legislatore, proprio con lo scopo di evitare questo tipo di ragionamento. Questo è confermato anche dall'articolo – citato in precedenza – di Alessandra Torregiani e Giorgia di Cristofaro (2017).

Attraverso questo provvedimento molte aziende hanno iniziato a rendersi conto di non poter più sostenere quelle spese, e hanno comunque valutato più proficuo pagare uno stipendio rispetto a pagare più di 3000€ al mese per ogni dipendente disabile non assunto.

Il rischio di questo cambiamento è che si accentui la percezione di obbligo per le aziende, che effettivamente non includeranno la persona con disabilità nell'azienda.

Infine si fa presente che la legge comunque tutela le aziende in cui ci sono lavori che sono altamente rischiosi, escludendo dalla base di computo appunto quelle aziende in cui il tasso INAIL è superiore al 60%. Questo rileva che il legislatore è attento anche alla posizione delle aziende e non solo a quella delle categorie protette.

CONCLUSIONI

Come si evince dall'elaborato l'importanza della gestione della disabilità all'interno delle aziende è fondamentale.

Se si può dire che a livello internazionale e nazionale in ambito giuridico e culturale sono stati fatti grandi passi avanti, non si può dire che l'Italia abbia assodato la concezione di disabilità come risorsa da valorizzare nelle aziende.

In particolare è evidente che in Italia non ci sia ancora quella attenzione verso la creazione di un progetto di vita per le persone disabili che veda la partecipazione di tutte le istituzioni unite ed integrate per realizzare gli obiettivi che quello propone. Il ruolo delle associazioni in questo è molto importante, perché deve far riflettere ancora di più la popolazione in materia di inclusione sociale.

Anche dall'ultimo capitolo si riscontra l'atteggiamento dei datori di lavoro molto spesso ostili all'inserimento delle persone con disabilità in azienda, dettato da forme più varie di pregiudizi e dalla non conoscenza della disabilità. Tenendo comunque presente che sono presenti anche realtà all'avanguardia e orientate a valorizzare al meglio le risorse con disabilità all'interno dell'azienda.

Proprio per sopperire a questi limiti si è diffusa, soprattutto negli Stati Uniti, la figura del Disability Manager, che però in Italia, sia a causa delle strutture delle aziende a conduzione familiare, sia a causa di mancanza di fiducia nelle possibilità che offre lo stato, non ha avuto molto successo. Sono stati avviati degli studi e sono state individuate delle best practices, soprattutto per l'implementazione del diversity manager, ma ancora la storia di queste figure professionali, in Italia, deve essere scritta.

In conclusione si sottolinea ulteriormente l'importanza di questa figura all'interno delle aziende, considerando che potrebbe essere utile anche per prevenire incidenti e provvedere a migliorare la sicurezza sul lavoro, tema a cui lo stato è molto legato.

BIBLIOGRAFIA

ANGELONI S., 2010. *“L’aziendabilità. Il valore delle risorse disabili per l’azienda e il valore dell’azienda per le risorse disabili”*. Milano: Franco Angeli.

ANGELONI S., 2011. *“Il Disability Management Integrato. Un’analisi interdisciplinare per la valorizzazione delle persone con disabilità”*. Roma: RIREA – *Quaderni monografici* n. 94.

ANGELONI S., BORGONOV E., 2017. *“Laboro ergo sum: Quando il lavoro abilita l’uomo”*. In *Sviluppo & Organizzazione* vol. 274. Milano: ESTE. pp. 54 – 66.

BOCCUZZO G., FABBRIS L., NICOLUCCI E., 2011. *“Il capitale umano dei laureati disabili”* In FABBRIS L. (a cura di). *“Criteri e indicatori per misurare l’efficacia delle attività universitarie”*. Vol. 12, pp. 129 – 162. Padova: CLEUP.

BORGNOLO G., DE CAMILLIS R., FRANCESCUTTI C., FRATTURA L., TROIANO R., BASSI G., TUBARO E. (a cura di), 2009. *“ICF e Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità. Nuove prospettive per l’inclusione”*. Trento: Erickson.

BUONO S., ZAGARIA T., 2003. *“ICF – Classificazione internazionale del funzionamento, della disabilità e della salute”*. *Ciclo Evolutivo e Disabilità*, vol. 6 n. 1. Troina: IRCCS Oasi Maria S.S. pp. 121-141.

BUZZELLI A., BERARDUCCI M., LEONORI C., 2009. *“Persone con disabilità intellettiva al lavoro. Metodi e strumenti per l’integrazione”*. Trento: Erickson.

CALDIN R., FRISO V., 2014. *“Quale lavoro per le persone con disabilità, oggi, in Italia?”*. In *Studium Educationis*, anno XIII vol. 3. Lecce: Pensa MultiMedia Editore s.r.l. pp. 37 – 57.

CHECCUCCI P., TONUCCI A., 2011. *“Disabilità e lavoro in Italia”*. (s.l): Osservatorio Isfol, n. 3-4. pp. 57 - 66

CHIURCO L., 2013. *“Disabilità e linguaggio di riferimento nel rinnovato scenario della Convenzione Onu sui diritti delle persone con disabilità”*. Roma: ISFOL.

Disponibile anche su ISFOL OA: <http://isfoloa.isfol.it/handle/123456789/628>

COLAPIETRO C., 2009. “Diritto al lavoro dei disabili e Costituzione”. In *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, fascicolo n. 124. Milano: Franco Angeli. pp. 607 – 632.

COLOMBO L. (a cura di), 2007. “*Siamo tutti diversamente occupabili. Strumenti e risorse per l’inserimento lavorativo di disabili*”. Milano: Franco Angeli.

COSTA G., GIANECCHINI M., 2013. “*Risorse umane. Persone, relazioni e valore*”. 3° ed. Milano: McGraw-Hill

COTTATELUCCI C., 2010. “Handicap: diritti enunciati, diritti agiti”. In *Minorigiustizia: Rivista interdisciplinare di studi giuridici, psicologici e sociali sulla relazione fra minorenni e giustizia*. Fascicolo n. 3. Milano: Franco Angeli. pp. 7 – 24.

GAROFALO D., 2016. “Jobs act e disabili”. In *Rivista del Diritto della Sicurezza Sociale*, fascicolo 1. (s.l.): IL Mulino. pp. 89 – 116.

GASPERI E., CESARO A., 2017. “Testimonianze di lavoratori universitari disabili”. In *Studium Educationis*, anno XVIII vol. 3. Lecce: Pensa MultiMedia Editore s.r.l. pp. 91 – 104.

GRIFFO G., ORTALI F., (a cura di), 2008. “*Manuale di formazione sui Diritti umani delle persone con disabilità. La partecipazione delle organizzazioni di persone con disabilità e loro familiari al processo di ratifica, monitoraggio ed implementazione della Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti umani delle persone con disabilità*”. (s.l.): AIFO.

Disponibile su: http://www.aifo.it/upl/cms/attach/20151207/142826573_4312.pdf

GRIFFO G., 2016. “*Fu il primo a dire al mondo «Niente su di Noi senza di Noi»*” [online]. Disponibile su: <http://www.superando.it/2016/01/22/fu-il-primo-a-dire-al-mondo-niente-su-di-noi-senza-di-noi/> [data di accesso: 25/04/2018].

ISTAT, 2013. “*Condizioni di salute e ricorso dei servizi sanitari 2012 – 2013*” [online]. Disponibile su: <http://dati.disabilitaincifre.it/dawinciMD.jsp?p=0> [data di accesso: 9/4/2018].

LEONARDI M., 2005. “Salute, Disabilità, ICF e Politiche Sociosanitarie”. In *Sociologia e Politiche Sociali*, vol. 8 n. 3. Milano: Franco Angeli. pp. 73-95.

LIPORACE P., 2007. *“Elementi di pedagogia speciale”*. 1° ed. Roma: ARACNE s.r.l. Capitolo 8 – “Famiglia ed handicap” pp. 205 – 221.

MATTANA V., LOI M., BELLÒ B., 2011. “L’inclusione lavorativa dei disabili: Uno studio esplorativo nella provincia del Medio Campidano”. In *Giornale di Psicologia*, vol.5 n. 1-2. Milano: PSICOTECNICA edizioni. pp. 50 – 67.

MATTANA V., 2016. “Il disability management in Italia: una rassegna degli studi basati su evidenza”. In *Impresa Progetto – Electronic journal of management*. n. 1. Disponibile su: https://www.impresaprogetto.it/sites/impresaprogetto.it/files/articles/saggio_mattana.pdf

MAZZOTTA O., 2015. *“Manuale del diritto del lavoro”* 4° ed. Padova: Cedam. pp. 345 – 353.

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI, (s.d). *“VII Relazione al Parlamento sullo stato di attuazione della legge 12 marzo 1999, n. 68”*. Disponibile su: <http://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/disabilita-e-non-autosufficienza/focus-on/norme-sul-collocamento-al-lavoro-delle-persone-disabili/Documents/VII%20Relazione%20al%20Parlamento%20anni%202012%202013%20Legge%2068%2099%20Parte%201.pdf> [data di accesso: 10/4/2018]

MINISTERO DELLA SALUTE, 2014. *“Classificazioni ICD”* [online]. Disponibile su: http://www.salute.gov.it/portale/temi/p2_6.jsp?lingua=italiano&id=1982&area=statisticheSSN&menu=definizioni [data di accesso: 30/3/2018]

MINISTERO DEL LAVORO, DELLA SALUTE E DELLE POLITICHE SOCIALI, 2009. *“La convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità”* [online]. Disponibile su: <http://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/disabilita-e-non-autosufficienza/focus-on/Convenzione-ONU/Documents/Convenzione%20ONU.pdf> [data di accesso: 25/04/2018].

OMS, 2004. *“ICF. Classificazione Internazionale del Funzionamento, della Disabilità e della Salute. Versione breve”*. Trento: Erickson.

OSSERVATORIO NAZIONALE, (s.d). *“Osservatorio Nazionale sulla condizione delle persone con disabilità”* [online]. Disponibile su: <http://www.osservatoriodisabilita.it> [data di accesso: 16/4/2018].

RAUSEI P., 2016. “Il quadro sanzionatorio per il collocamento obbligatorio”. In *Diritto & Pratica del Lavoro* n. 21. Milano: Wolters Kluwer Italia S.r.l. pp. 1255 – 1273.

RONCALLO C., SBOLCI M., 2011. “*Disability Manager. Gestire la disabilità sul luogo di lavoro*”. Milano: Ferrari Sinibaldi. pp. 29 – 47.

SIMONESCHI G., 2010. “Il diritto al lavoro della persona disabile: tutela multilivello e progetto di vita”. In *Minorigiustizia: Rivista interdisciplinare di studi giuridici, psicologici e sociali sulla relazione fra minorenni e giustizia*. Fascicolo n. 3. Milano: Franco Angeli. pp. 179 – 193

SOLA A., 2017. “La disabilità nel mondo del lavoro: accesso e tutele”. In *Sapienza Legal Papers* vol. 5 parte 1, pp. 57 – 67. Napoli: Jovene Editore.

TORREGIANI A., 2018. “*Banca dati del collocamento mirato*” [online]. (s.l): SuperAbile INAIL. Disponibile su: <https://www.superabile.it/cs/superabile/lavoro/collocamento/banca-dati-del-collocamento-mirato.html> [data di accesso: 9/4/2018]

TORREGIANI A., DI CRISTOFARO G., 2017. “*Le sanzioni per i datori di lavoro che non adempiono agli obblighi di assunzione di persone con disabilità*” [online]. (s.l): SuperAbile INAIL. Disponibile su: <https://www.superabile.it/cs/superabile/lavoro/collocamento/le-sanzioni-per-i-datori-di-lavoro-che-non-adempiono-agli-ob.html> [data di accesso: 3/5/2018]

TRECCANI ENCICLOPEDIA, (s.d.). “*Organizzazione mondiale della sanità*” [online]. Disponibile su: <http://www.treccani.it/enciclopedia/organizzazione-mondiale-della-sanita> [data di accesso: 27/3/2018]

UNITED NATIONS – DIVISION FOR SOCIAL POLICY AND DEVELOPMENT, (s.d.). “*Convention on the Rights of Persons with Disabilities*” [online]. Disponibile su: <https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities.html> [data di accesso: 2/4/2018]

VALLEBONA A., 2017. “*Breviario di diritto del lavoro*”. 11° ed. Torino: G. Giappicchelli Editore. pp. 232 – 236.

VALTOLINA G.G., 2010. “Il lavoro «abilitante»: l’inserimento lavorativo delle persone con disabilità in Italia”. In *Sociologia del lavoro* 117 (n. 1). Milano: Franco Angeli. pp. 134 – 146.

WHO, 1980. “*International Classification of Impairments, Disabilities, and Handicaps. A manual of classification relating to the consequences of disease*”. Geneva: WHO.

ZAPPELLA E., 2015. “Il percorso di assunzione dei dipendenti disabili nelle piccole e medie imprese lombarde: la voce dei datori di lavoro”. In *Encyclopadeia* vol. XIX, n. 43, pp. 69 – 84.

Disponibile per la consultazione – in formato pdf – al seguente link:

https://www.researchgate.net/profile/Emanuela_Zappella/publication/287294235_1_percorso_di_assunzione_dei_dipendenti_disabili_n_elle_piccole_e_medie_imprese_lombarde_la_voce_dei_datori_di_lavoro/links/5675239508ae0ad265be162c/l-percorso-di-assunzione-dei-dipendenti-disabili-n-elle-piccole-e-medie-imprese-lombarde-la-voce-dei-datori-di-lavoro.pdf

ZAPPELLA E., 2016 a). “Lavoro, quindi sono: l’importanza del lavoro per le persone con disabilità” [online]. In *Formazione, lavoro, persona*. Anno VI, n. 16 (2), pp. 86 – 101.

Disponibile su: <http://www.data.unibg.it/dati/bacheca/434/78182.pdf>

ZAPPELLA E., 2016 b). “Il collocamento mirato dei dipendenti con disabilità nel territorio lombardo: l’opinione dei datori di lavoro”. In *Formazione & Insegnamento. Rivista internazionale di Scienze dell’educazione e della formazione*. Vol. 14, n. 2, pp. 341 – 355. Lecce: Pensa MultiMedia Editore s.r.l.

ZAPPELLA E., 2017. “Integrare o includere le persone con disabilità all’interno delle organizzazioni: dibattito terminologico o prospettive differenti?”. In *Formazione & Insegnamento. Rivista internazionale di Scienze dell’educazione e della formazione*. Vol. 15, n. 2, pp. 435 – 448.

Disponibile su: <http://ojs.pensamultimedia.it/index.php/siref/article/view/2617/2322>

Giurisprudenza

SENTENZA DELLA CORTE DI GIUSTIZIA EUROPEA (Grande Sezione), 11 luglio 2006, causa n. C-13/05. Disponibile su:

<http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=56459&pageIndex=0&doclang=it&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=652113> [data di accesso: 26/3/2018]

GAZZETTA UFFICIALE, 27 dicembre 1947, n. 298 – *Costituzione della Repubblica Italiana*.

LEGGE, 5 febbraio 1992, n. 104 – *Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate*.

LEGGE, 12 marzo 1999, n. 68 – *Norme per il diritto al lavoro dei disabili*.

DECRETO LEGISLATIVO, 14 settembre 2015, n. 151

N. parole complessive (bibliografia esclusa): 12.632